

Virpi Pohjonen

Ohjaajan nahoissa

Ohjaajuuden tutkiminen ryhmäprosessissa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Teatteri-ilmaisun ohjaaja

Esittävän taiteen koulutusohjelma

Opinnäytetyö

12.5.2016

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Virpi Pohjonen Ohjaajan nahoissa - Ohjaajuuden tutkiminen ryhmäproses- sissa 56 sivua + 2 liitettä 12.5.2016
Tutkinto	Teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK)
Koulutusohjelma	Esittävän taiteen koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Teatteritoiminnan suuntautumisvaihtoehto
Ohjaaja(t)	Tuuja Jänicke, Lehtori, FM
<p>Opinnäytetyö perustuu kirjoittajan keväällä 2015 suunnittelemaan ja ohjaamaan nuorten itsekasvuryhmään. Itsekasvuryhmä toteutettiin osana Työvalmennussäätiö Avituksen ylläpitämää Nuorten luova startti-työpajan toimintaa. Ryhmä koostui kahdeksasta 18–24-vuotiaasta nuoresta. Toiminnan tavoitteina oli tukea ja vahvistaa nuorten itsetuntoa ja minäkuvaa, sekä antaa valmiuksia itseilmaisuun.</p> <p>Työn keskiössä on ryhmänohjaajana olemisen ja toimimisen tutkiminen ja ohjaajan työssä olennaisiksi nousseiden tekijöiden tarkastelu. Kirjoittaja tutkii ja analysoi omaa työskentelyään ohjaajana luovan itsekasvuryhmän sisällä, sekä nostaa aineistosta esiin sellaisia asioita, jotka nousivat ryhmänohjaajan työssä merkittäviksi.</p> <p>Aineistona ovat ohjaajan kirjaamat havainnot ja muistiinpanot ryhmästä, valokuvat, yhteisten tapaamisten videoinnit sekä ryhmäläisten ja pajaohjaajien palautekyselyt. Aineiston keruussa on käytetty myös muistelutekniikkaa, joka kulkee työssä vahvasti mukana.</p> <p>Työn rakenne etenee seuraavasti. Johdannon jälkeen kerrotaan työn menetelmistä, jonka jälkeen käsitellään tekijän omaa taustaa ohjaajana. Työn keskiosiossa kuvataan ryhmän toimintaa ja sen sisältöjä, ja työn loppuosassa käydään läpi aineiston pohjalta nousseita tekijöitä, jotka nousivat ryhmänohjauksessa olennaisiksi. Loppusanoissa käydään keskustelua työn kokonaisannista tekijälle itselleen sekä ryhmälleen, ja pohditaan teatteri-ilmaisun ohjaajan ammattia henkilökohtaisella sekä yhteiskunnallisella tasolla.</p> <p>Olennaisiksi tekijöiksi ryhmänohjaajuudessa nousivat turvallinen ja hyväksyvä ilmapiiri, luottamus, aito kohtaaminen, läsnäolo, huumori, avoimuus, positiivinen huomiointi ja kannustus, kehollinen ilmaisu, kosketus, empatia, tunteet, intuitio, kuunteleminen, aika ja tila.</p>	
Avainsanat	Ryhmän ohjaaminen, itsekasvu, minäkuva, itsetunto, vuorovaikutus, ilmapiiri, keho, tunteet, empatia, tunneäly, läsnäolo, hiljainen tieto, intuitio.

Author(s) Title Number of Pages Date	Virpi Pohjonen Under the Skin of the Instructor - Studying the instructorship in a group process 56 pages + 2 appendices 12.5.2016
Degree	Bachelor of Arts
Degree Programme	Performing Arts
Specialisation option	Drama Instructor
Instructor(s)	Tuuja Jänicke, Senior Lecturer, MA
<p>The thesis is based on a self-growth group for teenagers that the writer of this thesis planned and instructed during spring 2015. The self-growth group was carried out as a part of activities of a creative workshop for teenagers of työvalmennussäätiö Avitus (work training foundation Avitus). The group consisted of eight teenagers, ages 18-24 years old. The objective of the activity was to support and strengthen the self confidence and the feeling of self, and also to give readiness for self-expression.</p> <p>The center of this work is to study the being of a group instructor and the acting as one, as well as to focus on the relevant factors that arose in the work as a group instructor. The writer studies and analyses her own work as an instructor within the creative self-growth group, and also raises things from the material, that grew to be important at the work of the group instructor.</p> <p>The material for this thesis are the observations the instructor recorded, the notes about the group, photos, videos of the meetings, as well as feedback-surveys of the group members and the workshop instructors. Also reminiscence method, that has been strong part of the work, has been used as a way to collect material for the thesis.</p> <p>After the introduction of the thesis, the used work methods are introduced. Then the writer tells about her own background as an instructor. In the middle of the thesis, there's description of the group functioning and its contents. At the end of the thesis, the writer goes through the factors that arose from the material, which were essential part of the group instructing. At the end there is also discussion about the outcome of the work for the writer herself and for the group. There are also thoughts about the profession of the drama instructor on a personal level and in the level of society.</p> <p>Essential factors in the instruction of a group were safe and approving atmosphere, trust, genuine meeting, presence, humour, openness, positive observation and support, bodily expression, touching, empathy, feelings, intuition, listening, time and space.</p>	
Keywords	Group instruction, self-growth, feeling of self, self-esteem, interaction, atmosphere, feeling, empathy, emotional intelligence, presence, tacit knowledge, intuition.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Menetelmät	3
3	Ohjaaja taustani	6
3.1	Ihmiskäsitys ja lähestymistapa	7
4	Nuorten itsekasvuryhmän toiminnan kuvaus	8
4.1	Työvalmennussäätiö Avitus	8
4.2	Luova Startti	9
4.3	Nuorten itsekasvuryhmä ja sen sisällöt	10
4.4	Käytäntöä	11
5	Tärkeiksi nousseet tekijät ryhmäohjauksessa	17
5.1	Aito kohtaaminen ja luottamuksen syntyminen	17
5.2	Turvallinen ilmapiiri	19
5.3	Vapaaehtoisuus ja tasavertainen suhtautuminen	20
5.4	Läsnäolo ja kuunteleminen	22
5.5	Huumori ja avoimuus	24
5.6	Positiivinen huomioiminen, palaute ja kannustus	26
5.7	Tunteet ja empatia	28
5.8	Kehollinen työskentely	31
5.9	Kosketus	34
5.10	Intuitio	37
5.11	Ajan ja tilan antaminen	39
7.	Lopuksi	42
	Lähteet	46
	Liitteet	
	Liite 1. Palautekysely ryhmäläisille	
	Liite 2. Palautekysely pajaohjaajille	

1 Johdanto

Opinnäytetyöni pohjautuu kevättalvella 2015 ohjaamaani nuorten itsekasvuryhmään, joka toimi osana 17-28-vuotiaille nuorille suunnattua Luova startti-työpajan toimintaa. Työpajatoimintaa ylläpitää Työvalmennussäätiö Avitus. Nuorille suunnattu itsekasvuryhmä sai alkunsa omasta ideastani, kun minun oli määrä toteuttaa innovaatioprojekti osana teatteri-ilmaisunohjaajaopintojani. Innovaatioprojektin ideana oli yhdistää työelämä ja opinnot jollakin itselleen uudella tavalla.

Itsekasvuryhmän tavoitteina oli tukea nuorten itsetuntoa ja minäkuvaa sekä antaa lisää valmiuksia itseilmaisuun. Työtavoissa korostui keskustelu, kehollinen työskentely, mielikuvatyöskentely ja erilaiset ilmaisuharjoitukset.

Työssäni käsittelen sitä, millaisia asioita ja elementtejä ohjaajuus ja ohjaajantyö pitävät sisällään ja millaiset tekijät ohjaajantyössäni nousivat olennaisiksi, kun työskentelin nuorten luovan itsekasvuryhmän ohjaajana. Etsin vastauksia sellaisiin kysymyksiin, kuten: Mikä on tärkeää kun ohjaa? Miten ohjaaja vaikuttaa ja voi vaikuttaa kulloiseenkin ohjauksen alla olevaan ryhmäänsä? Millaisia asioita ja tekijöitä ohjaajan tulee tietää ja huomioida ryhmää ohjatessaan? Millaisia ominaisuuksia ohjaajalla on hyvä olla? Miksi toimin itse ohjaajana niin kuin toimin?

Ryhmän ohjaus sisältää paljon asioita, jotka ovat aina läsnä ja tärkeitä mutta joita ei välttämättä ole helppoa tai ihan mahdollistakaan aina ilmaista sujuvasti kirjallisessa muodossa. Koen, että tämä puoli ohjaajan työssä on ns. näkymätöntä ja hiljaista tietoa ja osaamista. Se on vahvasti olemassa olevaa tietoa ja taitoa, joka tulee parhaiten esiin käytännön työssä. Opinnäytetyöni tarkoitus on osaltaan kuvata ja tuoda esiin tätä ns. näkymätöntä puolta ryhmänohjaajan työssä.

Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan sellaista tietoa, joka on hankittu tekemällä, aistimalla ja harjaantumalla. Tiedon katsotaan muodostuvan henkilökohtaisen kokemuksen avulla esimerkiksi seuraamalla ja toistamalla toisen tekemistä. Polanyin (1983) mukaan hiljainen tieto on tärkeä tutkimuskohteena, sillä sen avulla saadaan uusia havaintoja tutkittavaksi, ja siten myös uutta tietoa. Hiljainen tieto nähdään perustana kaikelle tiedolle. (Vilka 2006, 32 - 33.)

Varilan mukaan (Varila 1999, Varila ym. 2000.) hiljainen tieto on solumuistiin tallentuvaa muistivarantoa, jonka tilannetekijät aktivoivat ilman tietoista ajatteluprosessia. Tunteet kykenevät piiloutumaan tietoisuudelta, mutta ne eivät lakkaa tuntumasta, vaikka ovatkin piilossa. (Isokorpi & Viitanen 2001, 32.)

Anttilan (1996, 443) mukaan hiljaisessa tiedossa ei ole kyse pelkästään tiedosta, vaan samanaikaisesti myös tavasta suhtautua tietoon sekä kyvystä soveltaa tietoa. (Vilkkä 2006, 32.)

Nurminen (2008, 189) puhuu laaja-alaisesta viisaudesta, josta käytetään rinnakkain käsitettä hiljainen, äänetön ja intuitiivinen tieto. Viisaus käsitetään omakohtaisesti sisäistettynä, arvostettuna ja koettuna tietona. Viisauteen liitetään myös empatia, kyky eläytyä toisten ihmisten elämykselliseen todellisuuteen. Intuitio nähdään välittömänä oivalluksena asian sisällöstä sekä osana hiljaista tietoa, joka ilmenee teknisenä, kognitiivisena ja sosiaalisena hiljaisena tietona. Intuitio ja hiljainen tieto ovat käsitteinä lähellä toisiaan ja intuitiiviset prosessit voidaankin tulkita hiljaisen tiedon varassa tapahtuviksi prosesseiksi. (Toom, Onnismaa & Kajanto 2008, 189.)

Oman ohjaajakokemukseni myötä olen tullut siihen tulokseen, että nämä edellä mainitut asiat ja tekijät näyttelevät myös erittäin suurta roolia ryhmän toimivuuden, tavoitteiden toteutumisen ja onnistumisen tunteen suhteen. Tämän ajatuksen valossa pyrin piirtämään lukijalle kuvaa siitä, millainen olen ohjaajana ja millaisiin asioihin kiinnitän huomiota kun ohjaan.

Ohjaajana minua kiinnostaa ihmisten hyvinvointi, tunteet ja kokemukset ryhmässä ja se, kuinka myös ohjaaja voi osaltaan omalla toiminnallaan ja valinnoillaan vaikuttaa näihin asioihin. Opinnäytetyötäni ohjaakin kokemuksellinen ote, jonka koen olevan sekoitus olemassa olevan tiedon ja ryhmästä nousseiden havaintojen ja kokemusten linkittymistä aiempiin ohjaaja- ja ryhmäkokemuksiini.

Dewey (1938) näki kasvatuksen peruskysymykseksi yksilön kokemuksen tavoittamisen, joka on kasvuprosessin ylläpitäjä. Hän näkee kasvattajan keskeisimmäksi haasteeksi yksilön kokemusprosessin rikastuttamisen. Tästä syystä on myös perusteltua nimittää kasvatuksiksi myös kaikenlaista ohjausta ja ohjaustoimintaa. Kun inhimillinen kasvu käsitetään merkityksellisten kokemusten jatkumona, keskeisiksi käsitteiksi nousevat merkitys ja dialogi. (Ojanen 2006, 95.)

Kokemukset ja tunteet ovat aina ihmiselle henkilökohtaisia ja ainutkertaisia. Ne saattavat olla samankaltaisia, mutta eivät voi koskaan olla suoraan verrattavissa toisiinsa. Koska kokemukset ovat yksilöllisiä, ne ovat aina myös ehdottoman aitoja ja tosia. Ku-

kaan ei voi kiistää tai evätä toisen kokemusta tai sen todenperäisyyttä. Tästä syystä pidän ohjaajana myös hyvin tärkeänä sitä, millaisia kokemuksia tarjosin ja saatoin tarjota ryhmäläisilleni luovan itsekasvuryhmän toimintamme kautta.

Kokemuksellisen oppimisen kehittäjänä pidetyn David Kolbin (1984) teorian mukaan oppiminen on aina suhteessa siihen, mitä meille on tapahtunut aikaisemmin. Aikaisemmat kokemukset ovat ikään kuin kerrostuneet ihmisen maailmankuvaan, joka taas rakentuu yksilön elämäkokemusten pohjalta, jotka ovat ainutkertaisia. Aikaisempien kokemusten nähdään pitkälti määrittävän seuraavien kokemusten sisältöä ja jokainen kokemus muokkaa käsitystä yksilön ja maailman suhteesta. Näin uudet ymmärtämissuhteet voivat laajentua. (Ojanen 2006, 97.)

Työssäni olen halunnut tutkia, kuinka ohjaajan omat ja ryhmäläisten kokemukset ovat itsessään tärkeitä ja miten ne mahdollisesti vaikuttavat yksilöiden ja koko ryhmän kasvuun sekä hyvinvointiin. Se, onko tutkimuksessani tuotettu tieto yleistettävissä, ei minusta tässä yhteydessä ole siksi kovinkaan olennainen kysymys. Tästä syystä en myöskään pohjaa työssäni vahvasti olemassa oleviin teorioihin, koska koin että se saattaisi viedä havaintojani pois siitä kokemuksen maailmasta, minkä koen olevan tiettyä ydin.

2 Menetelmät

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen, mihin liittyy ajatus, että todellisuus on moninainen. Kohdetta pyritään tutkimaan myös mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa on myös huomioitava, ettei toimintaa voida arvioida koskaan täysin objektiivisesti, sillä tutkijan omat arvolähtökohdat, tutkija itse ja se mitä tiedetään vaikuttavat aina siihen, miten pyrimme ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä on pikemminkin löytää ja paljastaa tosiasioita kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.)

Tutkimusotteeni on vahvasti aineistolähtöinen, ja sitä määrittävät vahvasti myös omat kokemukseni. Sitä voisi kuvailla myös autoetnografiseksi, joka määritellään etnografisen, narratiivisen, omaelämäkerrallisen ja toimintatutkimuksen välimuodoksi. Siinä tutkija liittyy osaksi tutkimaansa sosiaalista yhteisöä ja luo kertomusta, jossa hänen oma näkökulmansa liittyy yhteisön muiden jäsenten äänien lomaan. (Teatterikorkea-

koulu & Anttila 2007.) Tämä ilmenee myös omassa työssäni, missä käyn aineiston pohjalta ikään kuin keskustelua itseni ja ryhmässä olleiden kanssa.

Autoetnografisessa tutkimuksessa tutkija kyseenalaistaa oman kokemuksensa ja ajattelunsa asettamalla oman subjektiivisuutensa ja auktoriteettinsa rinnakkain toisten kokemusten kanssa. Koska tutkija on kuitenkin näiden rinnastusten luoja ja valintojen tekijä, säilyy kertomuksessa hänen persoonallinen äänensä ja näkemyksensä vahvana. Kun henkilökohtainen asettuu rinnakkain jaetun kanssa, ja antautuu kriittisen keskustelun kohteeksi, sen rajallisuus paljastuu mutta myös sen ainutkertaisuus, haavoittuvuus ja koskettavuus antaa mahdollisuuden kokemusten jakamiselle ja yhteisen ymmärryksen luomiselle. Carolyn Ellis ja Arthur B. Bochner kuvaavat autoetnografiaa seuraavasti:

I start with my personal life. I pay attention to my physical feelings, thoughts and emotions. I use what I call systematic sociological introspection and emotional recall to try to understand an experience I've lived through. Then I write my experience as a story. By exploring a particular life, I hope to understand a way of life . . . (2000, 737)

Näin autoetnografiassa on myös omaelämäkerrallinen näkökulma, jossa henkilökohtainen liittyy sosiaaliseen ja kulttuuriseen perspektiiviin. Kuten laadullisessa tutkimuksessa yleensäkin, tutkijan henkilökohtaiset kokemukset, tunteet ja ääni ovat esillä painotetusti. Autoetnografisessa tutkimuksessa tutkijan ääni vuorottelee sosiaalisen ja kulttuurisen näkökulman kanssa. Avaamalla sisäisen maailmansa tutkija paljastaa haavoittuvan minänsä. Kertomisen ruumillisuus, tunteiden läsnäolo ja dialogisuus ovat autoetnografisessa kirjoittamisessa keskeisiä. (Teatterikorkeakoulu & Anttila 2007.)

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelminä on ollut osallistuva havainnointi, omat muistiinpanoni ja kirjaukseni ryhmästä, valokuvat, yhteisten tapaamisten videointi, ryhmän nuorille laatimani palautekysely sekä pajaohjaajille laadittu palautekysely. Aineistonhankinnassa olen käyttänyt lisäksi muistelutekniikkaa.

Kuulan (1999) mukaan havainnoinnissa katsotaan olevan kyse vuorovaikutustilanteesta tutkimisesta ja tutkimuskohteen ymmärtämisestä. Jotta tutkija voisi saada hyvää tutkimusmateriaalia, edellyttää se häneltä hyvää havainnointitaitoa, jonka voi saavuttaa vain tekemällä laajasti ja monipuolisesti käytännön kenttätöitä. Puhutaan kenttätöitädosta, joihin liittyy esimerkiksi yllättävät vuorovaikutustilanteet ja niistä selviytyminen. (Vilka 2006, 16.)

Olen tehnyt saman havainnon, että omat havainnointitaidot ovat selvästi karttuneet kentällä tehdyn työkokemuksen myötä. Tietynlainen ihmisten sisälukutaito kehittyy huomaamatta, kun työskentelee paljon erilaisten ihmisten parissa. Tämä antaa ohjaajana minulle hyvät valmiudet lukea ryhmää.

Laadin ryhmäläisille palautekyselyn paperiversiona ryhmän loputtua toukokuussa 2015. Palautekyselyyn olin kirjannut valmiit kysymykset liittyen toimintamme sisältöihin. Pa-

lautteita oli kahdeksan. Käytän työssäni jonkin verran katkelmia sekä ryhmän nuorten, että pajaohjaajien palautteista. Lainaukset nuorten palautteista ovat kuitenkin vähäisempiä, sillä vastaukset olivat kauttaaltaan hyvin lyhyitä ja ytimekkäitä. Pajaohjaajille tein vapaamuotoisemman kyselyn myöhemmin sähköpostitse, kun ryhmän päättymisestä oli kulunut noin puoli vuotta. Tein ohjaajien kyselyn myöhemmin, koska tutkimustehtäväni oli tuolloin tarkentunut, jolloin saatoin tehdä heille myös enemmän tarkentavia kysymyksiä liittyen ohjaukseeni, jota työni vahvasti käsittelee. Kysely oli hyvin vapaamuotoinen, sillä halusin että ohjaajien henkilökohtaiset kokemukset saisivat mahdollisimman paljon tilaa vastauksissa. Oli myös mielenkiintoista havaita, mitä ohjaajat muistivat toimintamme sisällöistä, ja kuinka he kuvasivat sitä jälkikäteen. Nuorille ja ohjaajille tekemäni kyselyt löytyvät liitteinä työn lopusta.

Työssäni käytän soveltaen saksalaisen sosiologin ja psykologin Frigga Haugin ja hänen kollegoidensa kehittämää tutkimusmenetelmää, muistelutyötä. (Erinnerungsarbeit, Collective Work of Memory). Sitä on viime vuosina käytetty niin Suomessa kuin muissakin Pohjoismaissa enimmäkseen yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen parissa.

Tässä naistutkimuksen menetelmässä on lähtökohtana ajatus, että yksilön henkilökohtaiset kokemukset heijastelevat yleistä yhteiskunnallista tilaa ja että yleisestä voidaan tehdä johtopäätöksiä yksittäisen ja ainutkertaisen avulla. Muistelutyössä keskitytään elämän tapahtumien yksityiskohtaiseen muistelemiseen, joista laaditaan kirjoituksia. Tämän jälkeen niitä prosessoidaan ryhmässä. Menetelmällä pyritään kohti tiedostamista sekä kollektiivisen käsittelyn avulla tapahtuvaan muuttamiseen ja muuttumiseen. Tavoitteena on löytää vastauksia kysymykseen, kuinka yksilöt rakentavat itsensä olemassa oleviin sosiaalisiin suhteisiin ja uusintavat siten itse tätä rakennelmaa. Siten nähdään, että muutoksen mahdollisuus lähtee henkilökohtaisen ja yleisen suhteen analyysistä sekä oman osuuden vaikutuksen ymmärtämisestä. (Varja 1997, 82.)

Alkuperäisessä muodossaan muistelutekniikka toteutetaan seuraavasti: Jokainen ryhmän jäsen kirjoittaa mahdollisimman yksityiskohtaisen kuvauksen menneestä kokemuksesta välttämättä selittelyä ja tulkintaa. Tarvittavan etäisyyden aikaansaamiseksi muistot kirjoitetaan kolmannessa persoonassa. Ryhmän jäsenet tutustuvat toistensa teksteihin ja esittävät niistä kommenttinsa ryhmäistunnoissa, joissa muistoista keskustellaan. Muistoista etsitään tarttumakohtia, aukkoja, yhtäläisyyksiä, eroja, sisäisiä ristiriitoja jne. pyrkien kyseenalaistamaan niissä ilmeneviä arkipäivän itsestäänselvyyskäsitteitä. (Varja 1997, 82 - 83.)

Käytin työssäni muistelutyön menetelmää soveltaen niin, että kirjoitin sattumanvaraisesti ja intuitiivisesti noin kymmenen erillistä muistoa ylös ryhmäkerroilta. Tämän jälkeen kirjasin itselleni ylös teemoja, joiden koin nousevan muistoista. Olen käsitellyt joitakin muistoista vahvasti nousseita teemoja luvuissa, joissa käyn läpi ohjaajantyössä olennaisiksi nousseita asioita. Muistojani olen kirjoittanut myös sellaisenaan tekstin sisään. Kursivoidut kappaleet muun tekstin lomassa ovat omia muistojani ryhmänohjauskerroilta.

Muistelutekniikan käyttö oli minulle muun aineiston lisäksi mielenkiintoinen ja avartavata tapa tutkia ja hahmottaa omaa ohjaajantyötäni. Koska kirjoitin muistot, kun ryhmän pitämisestä oli kulunut noin puoli vuotta, oli myös mielenkiintoista millaiset asiat ryhmästä nousivat muistojen kautta pintaan. Koen, että muistelutekniikan avulla pystyn kuvaamaan, syventämään ja tuomaan lukijalle esiin sitä prosessia ja sisäistä keskustelua, mitä ohjaajana koen ja käyn pääni sisällä ohjatessani ryhmää. Se mahdollistaa lukijalle sukeltamisen ohjaajan ajatuksiin ja tuntemuksiin ohjaustyön aikana ja elävöittää mukavalla tavalla koko työtä ja sen merkitystä.

3 Ohjaaja taustani

Olen koulutukseltani sosionomi (AMK) ja suuntautunut tanssi- ja liiketerapiaan. Valmisuin Pohjois-Karjalan Ammattikorkeakoulusta vuonna 2002. Vuosien saatossa olen työskennellyt ohjaajana sekä sosiaalialan että teatteri-ilmaisun parissa useissa eri työ- ja harrastusyhteisöissä. Ohjaajan työni on painottunut erityisesti lapsiin ja nuoriin.

Oma käsitykseni ohjaajuudesta ja tapani ohjata on muovautunut vuosien saatossa pitkälti omien kokemusteni kautta olla ohjattavana sekä ohjaajana. Tapaani ohjata ovat vaikuttaneet myös saamani koulutus sekä työyhteisöt, joissa olen työskennellyt. Oma ohjaajan tietotaitoni on rakentunut siis hyvin monen osa-alueen yhteisvaikutuksesta.

Ohjaajuuttani määrittää osaltaan se, millaisen tehtävän ja ryhmän parissa ohjaajana työskentelen. Siihen vaikuttavat osaltaan paljon myös ryhmän ikä, koko, tavoitteet ja päämäärät. Nämä kaikki edellä mainitut tekijät vaikuttavat luonnollisesti tapaani tehdä työtä, mutta näiden lisäksi ohjaajuuttani määrittelee voimakkaasti myös oma henkilöhistoriani, ihmiskuvani, lähestymistapani, arvoni ja oma persoonani. Ohjaajana minun tulee olla tietoinen myös asenteistani ja tyypillisistä tavoistani toimia ja ohjata ryhmää.

Koen, että ohjaajana toimiminen pitää sisällään hyvin paljon itsereflektiota ja ohjaajan taustalla ja kokemuksella on hyvin paljon vaikutusta ryhmän hyvinvointiin ja rakentamiseen.

Ryhmän ohjaajan asenteet ja vuorovaikutustaidot toimivat mallina ryhmän jäsenille. Ohjaajan viestintätaidot ovat opetuksen tuki ja merkittävä apu ryhmälle. Ohjaajan sulkeutuneisuus, kapeus tai kyvyttömyys ymmärtää muita lisää tavallisesti ryhmän varautuneisuutta, turvattomuutta ja kilpailua johtajuudesta. Toisaalta voi toki käydä niinkin onnellisesti, että ohjaajan kyvyttömyys herättääkin ryhmän vastuuta ottavaksi ja oma-toimiseksi. (Aarnio & Vuorinen 1991, 93.)

Saara Repo-Kaarento (2007) on tiedustellut opettajakoulutettaviltaan, että miksi joku heitä opettanut on ollut heille tärkeä ohjaaja. Vastauksissa ovat toistuneet sellaiset asiat, kuten ohjaajan inhimillisyys sekä omien puutteiden ja virheiden hyväksyminen. Hän jatkaa, että on arvokasta että ohjaaja rohkaistuu myös jakamaan omia oppimiskokemuksiaan ryhmäläisille. Hän nostaa esiin myös ohjaajan vaikeutuksen siihen, kuinka ohjaaja voi omalla kehitystarinallaan luoda ryhmään hyväksyvää ja suotuisaa ilmapiiriä. (Repo-Kaarento 2007, 60.)

3.1 Ihmiskäsitys ja lähestymistapa

Ihmiskäsitykseni on holistinen eli kokonaisvaltainen. Holistisen ihmiskäsityksen mukaan ihminen nähdään kokonaisuutena, johon vaikuttavat sekä psyykkiset, fyysiset että sosiaaliset tekijät. Rauhalan (1989) mukaan holistisen ihmiskäsityksen pohjalta ihmisen olemassaolon perusmuodot koostuvat kolmesta eri osa-alueesta, jotka ovat 1. kehollisuus, joka ymmärretään olemassaolon orgaanisena tapahtumisena, 2. tajunnallisuus eli psyykkis-henkinen olemassaolo ja 3. situationaalisuus, joka tarkoittaa ihmisen kietoutuneisuutta maailmaan ja todellisuuteen oman elämäntilanteensa kautta. Nämä kolme olemassaolon perusmuotoa ovat jatkuvasti ihmisessä läsnä, ja ne ovat yhteydessä toisiinsa. Jokaisella osa-alueella on omat tehtävänsä, ja niissä tapahtuu muutoksia ihmisen kehityksen ja elämisen myötä, jotka vaikuttavat kokonaisuuden muodostumiseen. (Rauhala 1989, 27, 35, 106.)

Lähestymistapani on humanistinen. Humanistisen ajattelutavan mukaan ihminen on ymmärrettävissä parhaiten omista ainutkertaisista olemassaolonsa ehdoista käsin. Ihmisen toiminta nähdään ainutkertaisena, itseohjauksellisena ja alati muuttavana. Hu-

manistisen psykologian tutkimusohjelmissa oleellisina teemoina ovat olleet mm. itseys, itsensä toteuttaminen, luovuus, rakkaus, arvot, merkityksen ongelma, yksilöllisyys, ihmisen sisäisyys, henkinen kasvu, muutos, persoonallinen eheys, vastuu, psyykkis-henkinen hyvinvointi ja arkikokemuksen ylittävä tajunta. (Rauhala 1990, 50.)

Työskentelyotteessani ja lähestymistavassani vaikuttaa vahvasti myös tanssi- ja liiketerrapian ihmiskäsitys, joka painottaa kokonaisilmaisuutta. Ihminen kokonaisuudessaan on nähtävissä kaikissa liikeilmauksissaan. Sisäisen dynamiikan ja näkyvän liikekäyttäytymisen välillä vallitsee selkeä yhteys, eli liikkeet kuvastavat ihmisen persoonallisuutta. Ihmisen elämänhistoria, ympäristö ja kulttuuri vaikuttavat hänen liikekieleensä. (Ihanus & Vuorinen 2000, 82.)

Keskeisiä arvoja ohjaajana minulle on yksilön kunnioittaminen sekä avoin ja tasavertainen suhtautuminen ryhmäläisiin. Koen, että ohjaajana minun tulee laittaa omat oletukset ja ennakkoluulot syrjään ja pyrkiä näkemään jokainen ryhmäläinen ainutlaatuisena ja arvokkaana yksilönä. Tätä voisin kutsua myös välittämiseksi, empatiaksi ja rakkaudelliseksi lähestymistavaksi.

4 Nuorten itsekasvuryhmän toiminnan kuvaus

4.1 Työvalmennussäätiö Avitus

Työvalmennussäätiö Avitus on Jämsän ja Kuhmoisten alueella toimiva yksityinen yhdistys, joka tarjoaa laaja-alaisesti ja monipuolisesti kuntouttavaa toimintaa, työvalmennusta ja projektipalveluita. Avituksen ovat perustaneet yhdessä seutukunnan kunnat Jämsä, Jämsänkoski ja Kuhmoinen, 14 eri yhdistystä ja ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä vuonna 2002. (Työvalmennussäätiö Avitus a.)

Avituksen toiminnan tarkoituksena on tukea asiakkaidensa elämänhallintaa, lisätä heidän työ- ja toimintakykyään tarjoamalla parantavia yksilöllisiä kuntoutus- ja työvalmennuspalveluita sekä järjestää muuta kuntouttavaa ja valmentavaa toimintaa, joilla parannetaan asiakkaiden työelämävalmiuksia. (Työvalmennussäätiö Avitus a.)

Työvalmennuspalveluiden suurimmat käyttäjäryhmät ovat heikossa työmarkkina-asemassa olevat pitkäaikaistyöttömät, osatyökykyiset työnhakijat ja alle 29-

vuotiaat nuoret. Toimintakykyä parantavia yksilöllisiä kuntoutuspalveluita on tarjolla lähinnä kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille. Palveluiden tuottamisesta huolehtii 26 toimihenkilön moniammatillinen tiimi, ja palveluita käyttää vuosittain noin 350 henkilöä. (Työvalmennussäätiö Avitus a.)

4.2 Luova Startti

Luova Startti on yksi osa-alue Avituksen toimintaa, joka on toiminut Jämsässä marraskuusta 2012 lähtien. Starttivalmennuksen ideana on tarjota jämsäläisille 17–28-vuotiaille työttömille tai opiskelupaikkaa vailla oleville nuorille matalan kynnyksen työpaja, joka sisältää kuntouttavaa työtoimintaa. Yhden starttijakson kesto on 4–5 kuukautta. Pajaa pidetään neljänä päivänä viikossa ja neljä tuntia päivässä. Ryhmään otetaan maksimissaan noin 8–10 nuorta. (Työvalmennussäätiö Avitus b.)

Starttivalmennuksen aikana nuori pääsee etsimään, tutkimaan, tunnistamaan ja vahvistamaan omaa itsetuntemusta sekä omia voimavarojaan erilaisten käytännön ja luovien menetelmien avulla. Päämääränä on, että toiminnan kautta nuori tutustuu ja kokeilee uusia asioita, joiden avulla myös oma elämänhallinta pääsee vahvistumaan, nuori oppii hyvinvointia lisääviä perusrutiineja, ja tätä kautta myös omat tulevaisuuden suunnitelmat opiskelun ja työn suhteen voivat selkiytyä paremmin. Tavoitteena on myös auttaa ja kannustaa nuorta etsimään ja löytämään mahdollinen opiskelu tai työpaikka. Luovan Startin toiminta pohjautuu ryhmässä työskentelyyn, mutta yksilöohjaustakin on. Yleensä nuorilla on myös yhteys sosiaalityöntekijään, joiden kanssa ohjaajat tekevät yhteistyötä. (Työvalmennussäätiö Avitus b.)

Luovan Startin ohjelma suunnitellaan pitkälti kulloisenkin ryhmän tarpeiden mukaan, ja suunnittelusta vastaavat pääosin kaksi vakituista ohjaajaa. Lisäksi pajalla käy ulkopuolisia ohjaajia pitämässä työpajoja kulloisenkin aiheen mukaan. Jakson aikana huomioidaan ryhmäläisten kiinnostuksenkohteet sekä jokaisen yksilölliset tarpeet. Menetelminä käytetään esimerkiksi käsillä tekemistä, valokuvausta, kuvallista ilmaisua, elokuvaa, teatteri-ilmaisua sekä ruoanlaittoa ja liikuntaa. Startilla tehdään myös tutustumiskäyntejä oppilaitoksiin ja työpaikkoihin, ja pajalla käy vierailemassa eri ammattialojen edustajia kertomassa omasta alastaan.

4.3 Nuorten itsekasvuryhmä ja sen sisällöt

Aloitin Luovan Startin itsekasvuryhmän ohjaajana tammikuussa 2015. Ryhmä koostui kahdeksasta nuoresta, jotka olivat ikäjakaumaltaan 18–24-vuotiaita. Poikia ryhmässä oli 3 ja tyttöjä 5. Ryhmän alkuvaiheessa myös molemmat pajaohjaajat osallistuivat ryhmään, mutta osan ajasta vain toinen ohjaajista oli mukana. Yhteensä meitä oli 10 ryhmäläistä. Tapasimme ryhmän kanssa kerran viikossa tiistaisin Luovan Startin tiloissa. Tapaamiskertoja tuli kevään aikana yhteensä 12 kertaa, ja kerrat olivat kestoltaan 1,5 tuntia.

Osallistujamäärä vaihteli jonkin verran tapaamiskerroilla, mutta koska minulla oli jo alkuvaiheessa tiedossa, että joidenkin kohdalla sitoutuminen ja muut yksilölliset syyt voivat aiheuttaa vaihtelua ryhmässä, olin ottanut sen huomioon ryhmän sisältöjä suunnitellakseni. Harjoitukset olivat sen kaltaisia, että ne saattoi toteuttaa, vaikka ryhmän koossa olisikin ollut vaihtelevuutta.

Keskustelimme ryhmään sitoutumisesta ja ryhmäkoon mahdollisesta vaihtelusta myös ryhmäläisten kanssa aloitusvaiheessa. Tämä oli tärkeä asia, sillä osalla ryhmäläisistä oli muutoinkin vaikeuksia sitoutua pitkäjänteiseen toimintaan. Palautteen sekä havaintojeni mukaan osallistujamäärän pieni vaihtelu ei liiemmin haitannut ryhmäläisiä. Oikeastaan olin lopulta hieman yllättänytkin siitä, miten hyvin nuoret kokonaisuudessaan sitoutuivat tapaamiskertoihimme. Osallistujia oli keskimäärin noin 8/10. Osallistumiseen vaikuttavia tekijöitä on tietysti useita, mutta keskustelujen pohjalta ja ryhmäläisten palautteita lukiessani sain kuvan, että yksi syy miksi osallistujamäärä pysyi suhteellisen samana oli, että ryhmäläiset olivat motivoituneita olemaan ryhmässä ja kokivat sisällöt itselleen tärkeiksi.

Alkuperäinen ideani piti sisällään ajatuksen nuorten itseilmaisuryhmästä, jossa tutustuttaisiin teatteri-ilmaisun keinoin kokonaisvaltaisesti itseän ja toisiin ryhmäläisiin. Jo ryhmän alkuvaiheessa kuitenkin havaitsin, että useampi ryhmäläisistä oli melko hiljaisia ja arkoja ja oman itsen ja ajatusten julkittaminen ryhmässä tuntui vaikealta. Siksi koin ryhmän nimeksi istuvan paremmin itsekasvuryhmä, kuin itseilmaisuryhmä. Ryhmässä tekemieni havaintojeni pohjalta totesin, että suhteessa tavoitteisiin, he luultavammin hyötyisivät paljon enemmän rauhallisista ja keskittyneistä kehonhuollollisista harjoituksista, tunneharjoituksista ja keskusteluista. Tätä havaintoani tuki hyvin myös loppukyselyssä ryhmäläiseltä saamani palaute:

Ennen ensimmäistä kertaa kuvittelin, että teemme enemmän ilmaisuun liittyviä harjoituksia, mutta ehkä hyvä ettemme tehneet niin. Minusta keskustelu ja rentoutusharjoitukset olivat juuri passeleita tälle ryhmälle. (Ryhmäläisen palaute.)

Luovan itsekasvuryhmän tarkoituksena ja tavoitteina oli tarjota nuorille työvälineitä tutustua itseensä, omiin tunteisiinsa, hahmottaa omaa minäkuvaansa ja vahvistaa itsetuntoa, sekä rohkaista vuorovaikutukseen ja kommunikointiin.

Ensimmäisellä tapaamiskerralla ilmaisin nuorille ryhmän toiminnan tavoitteen näin: ”Jotta jokainen voisi kasvaa omana upeana itsenään omaan täyteen mittaansa ja puhjeta upeaan kukkaansa!”. Tuo ilmaisu syntyi ryhmän kanssa siinä hetkessä, ja pitää mielestäni sisällään sen ajatuksen ja ytimen ryhmästä, että jokainen yksilö on hyvä, riittävä ja arvokas juuri sellaisena kuin on. Toimintamme kautta jokaiselle tarjoutui mahdollisuus herätellä, löytää ja kokea itsestään jotain uutta tai pinnan alla olevaa vanhaa sekä saada uusia kokemuksia ja näköaloja itsestä luovien menetelmien kautta ja avulla. Kun tutustuu omaan itseensä, on myös huomattavasti helpompaa tietää mitä mahdollisesti haluaa tulevaisuudeltaan, mikä taas oli yksi vahva syy, miksi nuoret kävivät työpajalla.

4.4 Käytäntöä

Aloitimme ryhmän aina pienellä kehonhuolto-lämmittelytuokiolla, jonka jälkeen syvennymme kulloiseenkin aiheeseen. Ohjaajana pyrin lukemaan ryhmää ja sen tarpeita ja koin, että ryhmäläiset itsessään tavallaan muovasivat ryhmän edetessä aiheet, joihin minun tuli kehittää sopivat olosuhteet, sisällöt ja harjoitukset.

Tapaamiskertamme pitivät paljon sisällään keskusteluja omasta minäkuvasta, itsetunosta, omasta perheestä, läheisistä, unelmista ja toiveista. Teimme jokaisella kerralla erilaisia toiminnallisia harjoituksia, joiden painopisteenä oli oma itse ja oma minäkuva. Teimme paljon omaa kehoa hahmottavia harjoituksia, venyttelyitä, rentoutuksia, erilaisia yksilö- ja pariharjoituksia ja mielikuvaharjoituksia.

Kaikki mielikuvaharjoitukset mitä teimme lattialla maaten olivat mukavia ja anteliaita. Niiden avulla tajusin paljon itsestäni. (Ryhmäläisen palaute)

Kun ohjasin harjoituksia, minulla oli aina ajatuksena hoivaava, huolehtiva ja rakastava ote ryhmäläisiini. Tärkeimmäksi tekijäksi kaikkien harjoitusten yhteydessä nousikin itsensä lempeä kuunteleminen sekä rakkaudellinen ja hyväksyvä suhtautuminen itseensä.

Esimerkki ryhmässä tekemästämme ”Mitä mun sydän sanoo”-tunneharjoituksesta: Lämmittelimme kehoa kokonaisvaltaisesti hyppien, ravistellen ja venytellen, jonka jälkeen kävimme vielä istualtaan kaikki kehon osat läpi taputellen ja silitellen. Lopuksi jätimme kädet rintakehän päälle, ja ohjeistin ryhmäläisiä kuuntelemaan omia sydänäänään silmät kiinni. Miltä nyt tuntuu kehossa, millaisia ajatuksia tulee mieleen jne. Vietimme tovin sydänäänä kuunnellen, jonka jälkeen jokainen sai kertoa omat sydän-terveisensä toisilleen, jos tahtoivat.

Ryhmän edetessä pohdimme yhdessä omaa sisäistä maailmaa sekä oman sisäisen ja ulkoisen maailman välistä yhteyttä. Kävimme keskustellen ja harjoitusten kautta läpi ajatuksia, kokemuksia ja tunteita omasta itsestä. Pohdimme millaisen ihmisen omat kokemukset ovat itsestä muokanneet, miten suhtaudun toisiin ihmisiin, millaisia ihmisiä minulla on lähipiirissäni ja miten he minuun vaikuttavat. Millaisena näen ja koen itseni, millainen ehkä haluaisin olla, olenko tyytyväinen itseeni, millaisena koen että muut minut näkevät ja vastaako se kuva omaa käsitystä itsestäni.

Ohjaajana tahdoin, että jokaisella ryhmäläisellä oli aika ja tila miettiä rauhassa itseään ja omia tunteitaan. Keskustelimme siitä, millaisia rooleja ihmisillä on ja miten ne mahdollisesti ilmenevät käytöksessä ja ryhmässä. Kävimme keskustelua ryhmäläisten kokemuksista itsestään ja omasta itsetunnostaan.

Ryhmän aikana sai rauhoittua ja rentoutua ja miettiä itseään, joten kyllä huomasin sen, että ainakin siinä ryhmän aikana hyväksyin enemmän itseni ja tajusin että kaikki on ihan hyvin. Mutta valitettavasti se tunne hukkuu arjen vauhdissa. (Ryhmäläisen palaute)

Keskustelujen ja harjoitusten pohjalta jokainen ryhmäläinen työsti kaksi naamiota, joista toinen kuvasi omaa sisäistä ja toinen ulkoista kokemusta ja kuvaa omasta itsestä. Jatkoimme naamioiden kanssa työskentelyä niin, että jokainen sai kertoa omista naamioistaan ja toiset saivat myös kertoa, mitä ja millaisia ajatuksia ja tunteita naamiot heissä herättivät. Palautteen annossa painotettiin yksilön kunnioittamista. Näin viritettiin yhteistä keskustelua ja tutustuttiin itseensä ja toisiin hyödyntämällä itse tehtyä ja itsestä

nousutta ulkoista objektia. Naamioiden kautta ja avulla käsitelimme ”hellävaraisesti” tärkeitä asioita jokaisen yksilön minuudesta.



Kuvio 1. Naamiot. Kuva: Virpi Pohjonen, 2015.

He tekevät sisäisen ja ulkoisen minän naamioita. He ovat työskennelleet keskustelun ja toiminnallisten harjoitteiden kanssa tämän aiheen parissa. Keskustelleet erilaisista rooleista. Niitä olisi voinut konkreettisesti käydä enemmänkin läpi. Millainen olen. Millaisena koen oman sisäisen ja ulkoisen maailmani. Vastaavatko ne toisiaan, sotivatko keskenään, onko niillä ja voiko niillä olla suuriakin eroja? Miksi? Nuoret työstävät tapaa- miskoilla valmiista naamiopohjista kaksi naamiota, ulkoisen ja sisäisen minän naamion. Osa tekee tarkasti omia naamioitaan, osa tekee ne nopeasti valmiiksi. Kuitenkin, jokainen naamio heijastelee tekijän omaa persoonaa. Voi olla, että joku heistä ei ole edes aiemmin tullut ajatelleeksi koko asiaa: sisäinen ja ulkoinen minä. Naamioita katsellaan, tuumitaan, ihaillaan, niistä saa itse kertoa ja kysyä. Niistä keskustellaan yhdessä.

Viimeisellä tapaamiskerrallamme teimme ryhmäläisten kanssa retken Synninlukkoon, joka on luonnonsuojelualue Jämsässä. Synninlukko on jääkauden aikana luonnon muovaama ”sola”, missä on vanhaa puustoa, upeita kallionjärkeitä, kivenkoloja ja

ikäikäisiä sammalmättäitä. Minusta paikka oli täydellinen valinta saattaa ryhmämme päätökseen.

Nuorilla oli mukanaan tekemänsä naamiot, ja otimme jokaisesta nuoresta kuvia yksitellen nuoren itse valitsemissa paikoissa naamioiden kanssa sekä ilman naamiota, omalla kauniina itsenään. Valokuvauksen lisäksi juttelimme nuorten kanssa yhdessä viete-
tystä kevättalvesta, söimme eväitä ja ihastelimme hienoja kalliroleikkauksia ja luonnon muovaamia taideteoksia. Ryhmämme päätyttyä työpaja jatkui vielä viikon verran, ja viimeisellä pajakerralla nuoret saivat mukaansa myös heistä otetut valokuvat Synninlukossa.



Kuvio 2. Synninlukko ja naamiot 1. Kuva: Virpi Pohjonen, 2015

He kävelevät porukalla metsään. Synninlukkoon. On viimeinen tapaamiskerta. Mistäköhän se mahtoikin juolahtaa hänen mieleensä ehdottaa kuvausretkeä hienojen luonnon muovaamien kallioiden ja sammalmättäiden keskelle. Ehkä ajatus, että siellä on helpompi hengittää. Siellä on kaunista. Turvallinen paikka pukea ja riisua naamionsa.

*Olla oma itsensä, nyt kun jo tunnetaankin paremmin ja luottamus tuntuu syntyneen puolin ja toisin. Vähän sääli toisaalta lopettaa nyt, mutta koko heidän luova paja-työskentelynsä loppuu pian. Hän iloitsee, että viimeisellä tapaamiskerralla heitä on koko ryhmä paikalla. Nuorilla on mukana omat sisäistä ja ulkoista itseä kuvaavat naami-
onsa. He saavat valita itse paikan, jossa hänet kuvataan sisäisen ja ulkoisen naamion-
sa kanssa, sekä omien luonnollisten kasvojensa kanssa. Myöhemmin kuvat kehitetään
heille ja he saavat ne mukaansa muistoiksi. Hän toivoo ohjaajana, että he palaisivat
joskus kuviin. Hän uskoo, että naamioprosessi oli monelle nuorelle mieleenpainuva ja
tärkeä kokemus. Uudenlainen kokemus itsestä. He istuvat porukalla yhdessä ryppääs-
sä sammalmättäällä syömässä eväitä ja juttelevat. Hän kokee ohjaajana, että ryhmä on
täyttänyt tehtävänsä.*



Kuvio 3. Synninlukko ja naamiot 2, 2015.

Pidin jokaisesta tapaamisesta. Aina oli joku tarpeellinen ja tärkeä aihe. Harjoitukset ja tekemiset olivat rentouttavia. Yllätyin, kuinka vaikeaa oli tehdä sisäisen minän naamio. Mutta syntyi se viimein pitkän pohdiskelun jälkeen. (Ryhmäläisen palaute)



Kuvio 4. Synninlukko ja naamiot 3, 2015.

"Ryhmän arkuuden ja ujouden tietäen oli aivan satumaista kuinka jokainen ryhmäläinen halusi kuvauttaa itsensä, kaikissa teemoissa, jokainen uskalsi riisua naamionsa kameran edessä." (Työpajaohjaajan 1:n palaute.)

5 Tärkeiksi nousseet tekijät ryhmänohjauksessa

5.1 Aito kohtaaminen ja luottamuksen syntyminen

Nuoret valuvat nurkistaan piiriin. Ovat vähän lakonisen oloisia. Varuillaan olevan oloisia. Osa heistä hymyilee arasti ja ujosti hiustensa takaa. Osa nuorista näyttää siltä, olisivat jossain ihan muualla kuin tässä tilassa, tässä hetkessä. Aika monella on katse maahan painuneena. Voi rakkaat, hän ajattelee heitä katsellessaan. Olette kauniita ihan jokainen. Ajattelevatkohan, että taas jotain tällaista, taas joku pelle yrittämässä piristää, ei kiinnosta. Ihan turhaa kaikki tämmöinen. Tai että apua, paniikki iskee, kohta se kysyy jotain multa!! Ja toisaalta, mistäs hän tietää heidän ajatuksiaan, ei pidä olettaa liikaa. Jos hän nyt ohjaajana alkaa ennalta olettaa liikaa, miten hän voi kohdata tämän tilanteen ja nämä nuoret juuri sellaisina kuin ovat. Ja kuitenkin intuitio sanoo, että hän on oikeassa. Juuri tuollaisia ajatuksia kulkee usein ihmisten päässä. Mistä hän sen tietää? No siitä, että on ihminen.

Kokemukseni mukaan ensimmäisellä tapaamiskerralla on suuri vaikutus siihen, mihin suuntaan ryhmä alkaa kehittyä. Olen myös havainnut, että hyvin pienillä ja usein ehkä mitättömiltäkin vaikuttavilla asioilla voi olla iso merkitys sen suhteen, kuinka ryhmä lähtee sujumaan ja ottavatko ryhmäläiset ohjaajan omakseen.

Näitä pieniä huomioita ovat mm. ohjaajan oma tapa olla läsnä, tapa käyttää ääntään, tapa liikkua, tapa ottaa katsekontaktia, tapa huomioida yksilöitä ryhmässä, jopa vaate-tus vaikuttaa osaltaan siihen, millaista kuvaa ohjaaja luo itsestään ja millaisen kuvan ryhmäläiset muodostavat ohjaajasta. Eli koen, että ohjaajan persoonalla on iso merkitys siihen, miten ohjaajan ja ryhmäläisten keskinäinen vuorovaikutus alkaa syntyä ja mihin suuntaan ryhmän ilmapiiri alkaa kehittyä.

Mitä enemmän pystyn heti ryhmän alkuvaiheessa olemaan ryhmäläisten kanssa luontevasti omana itsenäni, sen helpompaa minun on luoda heihin kontaktia. Jos olen ohjaajanroolissani vain suorittamassa tehtävääni, se näkyy myös ryhmäläisten huonompana sitoutumisena yhteiseen tekemiseen. Minulle on tärkeää tutustua ryhmäläisiini yksilöinä ja olla vilpittömästi kiinnostunut heidän ajatuksistaan ja ideoistaan, luodakseni luottamusta heidän kanssaan. Ohjaajan avoin, hyväksyvä ja oikeudenmukainen asenne kantaa pitkälle.

Aloitusvaiheessa tärkeintä on saavuttaa keskinäinen luottamus ohjaajan ja ryhmäläisten välille. Tähän vaikuttavat osaltaan yhdessä pohditut ja auki puhutut säännöt ja vaitiolovelvollisuus. Kaikki mitä ryhmän sisällä tapahtuu ja mitä siellä puhutaan, tulee ehdottomasti jäädä myös sinne. Jos turvallisuudentunnetta ei pääse muodostumaan, siinä ei voi syntyä paljon muutakaan. Uusi ryhmä on aina hieman epävarma, joka ohjaajan on hyvä tuntea. Ohjaaja voi myös ilmaista ääneen oman jännityksensä, jolloin se vapauttaa ja sallii saman tunteen ryhmäläisille. Ryhmän alussa ei kannata liiaksi kiirehtiä luomaan tiukkoja odotuksia ja sääntöjä, koska tällöin alkuhämmennyksestä syntyvä luovuus saatetaan hukata. Ohjaajan tulee pitää kuitenkin huolta, että ryhmässä on selkeät ohjeet ja rajat, sillä liiallinen epävarmuudenkin tunne voi hajottaa ryhmän turvallista muodostumista. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 64 – 65.)

Ohjaajan tulee olla aidosti kiinnostunut ja innostunut ryhmäläisistään ja heidän kanssaan tekemästään työstä. Ohjaajalla tulee olla avarakatseista ymmärrystä, havaintokykyä lukea ryhmäläisiään sekä taitoa asettua ohjattaviensa asemaan. Ohjaajan tulee olla myös tietoinen omista motiiveistaan ryhmän ja toiminnan suhteen, sekä antautua tekemiseen rakkaudella ja intohimolla. (Vehkalahti 2006, 42.)

Koen että ryhmä on kuin peili, jonka kautta voin ohjaajana peilata omaa toimintaani. Mikäli joku tai jotkut asiat eivät suju ryhmässä tai ryhmän kanssa sen suuntaisesti mitä olen ajatellut tai suunnitellut, on syytä tarkistaa oma kurssi, tavoitteet ja työtavat, mutta ennen kaikkea oma asenteeni. Kun suhtaudun ohjaajana ryhmäläisiini hyväksyvästi, kunnioittavasti myönteisesti ja mielenkiinnolla, välittyy ennen pitkää sama tunne myös minulle ohjaajana ryhmästä.

Annika Nygård (2006, 48) ilmaisee asian näin: ”Ohjatessani minä rakastan, mutta myös koen itse olevani rakastettu. Rakastettuna pidän itsestäni enemmän, viihdyn työssäni ja minun on taas helpompi rakastaa.” (Vehkalahti 2007, 48.)

Tulevat ryhmäohjaajat määrittivät koulutuksessa ohjaajan kymmenen tärkeintä ominaisuutta: 1. Pysyy perustehtävässä ja huolehtii rakenteesta, 2. luotettava, vastuuntuntoinen, rehellinen, 3. empaattinen, 4. oikeudenmukainen, 5. luova, 6. pitkäjänteinen, 7. innostava, 8. kannustava, 9. diplomaattinen (ristiriitatilanteissa) 10. Huumorintajuinen. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 59.)

5.2 Turvallinen ilmapiiri

Hän kyselee jotakin nuorilta. Vastaukset ovat lyhyitä. Hän ei anna sen haitata. Hän koettaa olla lypsämättä ja ahdistelematta heitä liikaa, mutta johdatella kuitenkin juttelemaan. Vaisua on. No, hän puhua pölpöttää sitten itsekseen. Hän on tullut pitämään nuorille ryhmää teatteri-ilmaisusta ja itseilmaisusta. Hetkinen. Miksi hän pölpöttää niin paljon? Ehkä hän koittaa luoda ilmapiiriä siihen suuntaan, että nuorten on helppo olla. Heittäytymällä ja vitsailemalla hän koittaa kaiketi osoittaa, että on ihan okei olla millainen vaan. Että ei tarte yrittää olla jotain. Nyt on mietittävä harjoitusten osalta mistä he voisivat hyötyä, mikä heitä voisi palvella, millaiset harjoitukset, että he saisivat vahvistusta itselleen, ilmaisulleen. Hän toteaa, että itsetunto on hyvin olennainen juttu heidän kanssaan. Sitä kohti sitten.

Ryhmän onnistumisen kannalta pidin tärkeänä, että ryhmäläisten tuli saada kokea olevansa vapautuneita, olla ryhmässä omana itsenään ja kokea olevansa turvassa ja luottaa sekä minuun ohjaajana, että toisiinsa. Tämän tavoitteen onnistumiseen vaikutti taas vahvasti ryhmässä vallitseva ilmapiiri. Koen, että ohjaaja pystyy omalla toiminnallaan ja esimerkillään vaikuttamaan hyvin paljon siihen, millaiseksi ryhmän ilmapiiri muodostuu.

Hyväksyvässä ja turvallisessa ilmapiirissä voimme saada kosketuksen välittämisen ja yhteenkuuluvaisuuden tunteisiimme, sekä myös pelon, vihan ja jännityksen tunteisiimme. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 41.)

Brian Way (1967, 170) puhuu siitä, kuinka ihmisen luottamus omaa itseensä kehittyy toimimalla todella kriitikittömässä ilmapiirissä, vailla epäonnistumisen pelkoa ja vertailua toisiin henkilöihin.

Koen ohjaajan olevan vastuussa, että ryhmäläiset kokevat olevansa turvassa ja voivat hyvin ryhmässä ollessaan ja ryhmän jälkeen. Siksi harjoituksia valitessani ja teettäessäni minun tulee olla tietoinen miksi teemme mitäkin harjoitusta. Ryhmäläisille tulee kertoa, että harjoitukset saattavat myös nostattaa erilaisia tunteita, joskus voimakkaitakin. Ohjaajan tulee tuntea myös vastuunsa siitä, että mikäli jokin harjoitus herättää ryhmässä tai yksilötasolla voimakkaita tunteita, tulee ryhmäläisellä olla mahdollisuus purkaa tilanne joko ryhmässä tai ryhmän jälkeen ohjaajan kanssa.

Turvallisessa ryhmässä ihminen voi tunnistaa paremmin sisäisen maailmansa liikkeitä, sekä ilmaista niitä vapaasti. Mikäli ryhmä hyväksyy henkilön eri ulottuvuuksien ilmaisun, hän alkaa pitää myös itse näitä puolia tärkeinä ja hyväksyttävinä itsessään. Tämä taas vahvistaa irtautumaan turhista suojamekanismeista ja auttaa ryhmäläistä olemaan ja toimimaan enemmän omana itsenään. (Aalto 2002, 14.)

Aalto (2002, 6) tarkoittaa ryhmän turvallisuudesta puhuessaan sellaista yksilön tai ryhmän tilaa, missä on mahdollisimman vähän ihmisen minuutta uhkaavia tekijöitä, jotka voisivat synnyttää arvottomuuden tunnetta, syyllisyyttä, turvattomuutta, häpeää tai pelkoa. Hän puhuu turvallisuuden psyykkisestä ulottuvuudesta sekä viidestä komponentista eli osatekijästä, jotka vaikuttavat turvallisuuden tunteen syntymiseen. Näitä ovat: 1. Luottamus, joka merkitsee antautumista psyykkiselle tai fyysiselle haavoittuvuudelle suhteessa ryhmän muihin jäseniin. 2. Hyväksyntä, eli mitä haavoittuvuudelle alttiimmille alueille hyväksyntä itsessämme kohdistuu, sitä suuremmaksi kasvaa myös turvallisuuden tunteemme. 3. Haavoittuvaksi altistuminen, joka edellyttää avoimuutta ja uskallusta ilmaista itseä minuuden eri tasoilla. 4. Tuen antaminen, joka merkitsee, että viestimme toiselle ihmiselle luottamuksestamme hänen kykynsä selviytyä erilaisista haasteista, sekä 5. Sitoutuminen, mikä on viesti luottamuksesta ryhmää kohtaan sekä halua saavuttaa päämäärä yhteistyössä juuri kyseisen ryhmän kanssa.

Ryhmädynamiikan, eli ryhmässä tapahtuvien ilmiöiden ymmärtäminen on ohjaajalle tärkeää, sillä se auttaa ymmärtämään ja ottamaan vastaan niitä ryhmän vaiheita, joissa mahdolliset ristiriidat tai pettymykset tunteet vaikuttavat ryhmän ilmapiiriin. (Ojala & Uutela 1993, 87.)

Jos ryhmäläiset kokevat, että ohjaaja ei ole aito ja kiinnostunut heistä, ryhmäläisten anti jää helposti pintapuoliseksi ja ulkokohtaiseksi. Voidakseen siis olla ja toimia täysipainoisesti ja omana itsenään ryhmässä tulee ryhmäläisillä tulla tunne, että he voivat luottaa kaikin tavoin sekä ohjaajaan että toisiinsa.

5.3 Vapaaehtoisuus ja tasavertainen suhtautuminen

Ohjaajalla on automaattisesti auktoriteetti-asema suhteessa ryhmäläisiinsä, ja siksi on tärkeää, että ohjaaja on tietoinen omasta suhtautumistavastaan auktoriteettiin ja valta-asemansa käyttämiseen ohjaajan työssään. Ohjaajan valta-asemaa voi käyttää joko

ryhmän hyväksi, mutta myös sitä vastaan, jos ei ole tietoisesti käsitellyt asiaa itsensä kanssa.

Niemistö (1998, 121) toteaaakin, että parasta vallan väärinkäytön ehkäisyä on riittävä itsetuntemus, jota voi hankkia esimerkiksi omalla psykoterapialla. Näkisin että ohjaajan reflektio ja tietoisuus asiasta kuitenkin ensisijaisesti riittää.

Demokraattisesti toimiva ohjaaja lähtee jäsenten asettamasta tavoitteesta ja toimii ryhmän päätösten mukaisesti. (Eskola & Jauhiainen 1993, 139.)

Tasavertainen kunnioitus – tai sen puute – ryhmän jäseniä kohtaan näkyy ryhmänohjaajan toiminnassa ja kuuluu hänen puheestaan. Kunnioittaminen tarkoittaa myös vastavuoroisuuden hyväksymistä sekä yksityisyyden kunnioittamista. Ohjaaja antaa ryhmäläisen haluta eri asioita kuin hän itse. Esimerkiksi ohjaaja antaa ryhmäläisen olla hiljaa, kun tämä niin haluaa. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 60 – 61.)

Vastavuoroinen antamisen ja saamisen tunne kuuluu tasavertaiseen suhteeseen. Tasavertaisuutta pohtiessa on tärkeää tiedostaa, että toisen ja itsensä huomioiminen yhtä aikaa voi olla hyvinkin haastavaa. Tasavertaisuus antaa jokaiselle tilaa olla juuri sellainen kuin on. Yksilöiden erilaisuus on sallittua, jopa mielenkiintoista. Tasavertaisuuteen liittyy kiinteästi toisen ihmisen kunnioitus juuri sellaisena kuin hän on. (Aarnio & Vuorinen 1991, 96.)

Pidän tärkeänä ryhmäläisen kokemusta vapaaehtoisuudesta. Ryhmäläisellä tulee olla tunne, että hän saa itse vaikuttaa omaan osallistumiseensa, eikä ole määrätty tekemään ohjaajan käskemiä asioita. Kun aloitimme ryhmän kerroin, että mikäli joku harjoitus tuntuu tavalla tai toisella epämiellyttävältä, saa siitä halutessaan jäädä pois. Uskon vapaaehtoisuuteen ja vapauteen ryhmätoiminnassa. Motivaatio ja halu osallistua syntyykin yleensä luontaisesti ryhmäläisissä itsessään, kun he saavat kokemuksen että heihin luotetaan ja ovat kykeneviä itse päättämään mihin haluavat osallistua ja mihin eivät. Tässä on kysymys myös jokaisen itsemääräämisoikeudesta. Näkemystäni tukee osaltaan mielestäni se, että ryhmämme jäsenet osallistuivat aina kaikkiin harjoituksiin. Jos ryhmäläinen kokee luottamusta, on silloin myös vähemmän tarvetta puolustautua ja kieltäytyä yhteisestä toiminnasta.

Kun luottamus ja molemminpuolinen kunnioitus ohjaajan ja ryhmäläisten välillä on saavutettu, ryhmän sisälle syntyy luontaisesti tila, joka mahdollistaa yksilöiden olla vapaita ja enemmän omana itsenään. Vasta silloin voi myös tapahtua syvemmän tason luotta-

musta, joka mahdollistaa ryhmäläisten olla rentoina ja vastaanottavina. Uskon että asioiden kokeminen ja oppiminen on tällöin myös syvempää. Jos ryhmäläisellä on kokemus, että hän ei voi luottaa ohjaajaan tai ryhmäläisiin, ja kokee että tarvitsee olla tavalla tai toisella varuillaan, menee helposti koko ryhmässä oloaika itsensä ja tunteittensa suojaamiseen.

5.4 Läsnaolo ja kuunteleminen

Läsnaolon taito ohjaajana on minulle ennen kaikkea kykyä olla tietoisesti niiden ihmisten, ryhmäläisten kanssa juuri siinä tilassa ja hetkessä, missä kulloinkin olemme. Yleensä teen pienen meditaatiohetken ennen ryhmää, jonka aikana pyrin tyhjentämään mieleni kaikista omista henkilökohtaisista asioistani. Ennen ryhmää olen siis tietoisesti jättänyt omat henkilökohtaiset asiani sivuun, että pystyn keskittymään ryhmään. Aloittaessamme katson ryhmäläisiä avoimesti silmiin, kun keskustelen kanssaan ja keskityn heihin.

Ohjatessani ryhmää minun tulee olla siis tietoinen, että olen sillä hetkellä olemassa vain ryhmää ja ryhmäläisiä varten. Ohjaajana toimin osana ryhmää, mutta olen siellä kuulemassa, näkemässä, ohjaamassa ryhmän tarpeita kohti yhteisiä tavoitteita. Toki kyseessä on aina ohjaajan ja ryhmäläisten keskinäinen vuoropuhelu, mutta mitä enemmän olen ohjaajana läsnä, näen vaivaa tutustua ryhmäläisiini, aistin yleistä ilmapii-riä ja havainnoin ryhmäläisiä, sen syvemmäksi keskinäinen vuorovaikutus voi myös muodostua.

Oman sydämemme pitää olla avoin, jotta kuulisimme lähimmäisen äänen. Olennaista on läheisyys ja ykseyden tunne, joka täyttyy juuri kuuntelemisen symboliikassa. (Ikäheimonen & Vakkuri 1999, 123.)

Todellinen kuunteleminen vaatii, että meidän on pienellä tietoisella ponnistuksella kurouduttava sanojen taakse ja niiden sisään ja samalla pysyttävä itse sisäisesti hiljaa, arvostelematta ja arvioimatta toisen puhetta. (Dunderfelt 2002, 44.)

Kuuntelu ei ole tekniikka, vaan se on tiedonhaluinen ja kiinnostunut asenne elämään ja ihmisiin. Kun kuulen toista ihmistä, herää kiinnostus häneen ja alan kuunnella lisää. Aktiivisella kuuntelulla tarkoitetaan mm. pyrkimystä ymmärtää puhujan tunnetilaa, sekä

pyrkimystä havaita kehon kieli, eli ilmeet, eleet, äänensävy ja asento. (Aarnio & Vuorinen 1991, 28.)

Kuunteleminen liittyy vahvasti ohjaajan kykyyn olla läsnä ryhmäläisille. Jos ohjaaja on todella läsnä tilanteessa, hän kuulee selvemmin ja syvemmin, mitä ryhmäläinen tai ryhmäläiset kertovat ja puhuvat. Ohjaajan kyky ”lukea rivien välistä”, eli poimia kuulemastaan se tärkein sisältö, kehittyy kokemuksen myötä, sekä mitä enemmän hän on kiinnostunut ryhmäläisistään ja yhteisistä sisällöistä. On kuitenkin tärkeää ettei ohjaaja tee liian helposti kuulemastaan pikaisia olettamuksia, tulkintoja tai johtopäätöksiä jostain, mitä ei ole sanottu tai tarkoitettu, vaan hän voi tehdä ryhmäläiselle tarkentavia kysymyksiä, jos jokin asia jää mietityttämään. Ohjaajan tulee aina kunnioittaa toisen puheenvuoroa, eikä keskeyttää ryhmäläistä kesken puhumisen. Tämä vaatii usein ohjaajalta kärsivällisyyttä. Ohjaajan tulee myös huolehtia siitä, ettei ole jatkuvasti itse äänessä ja osata jakaa puheenvuoroja ryhmässä niin, että kaikki halukkaat voivat tulla kuulluiksi.

Hellsten (1996, 49) puhuu kirjassaan Ihminen tavattavissa olemisen käsitteestä läsnäolon yhteydessä. Kohtaamisessa auttaja ei ole se joka auttaa vaan juuri tämä pysähtyminen ja läsnäoleminen, joka tapahtuu merkittävässä nykyhetkessä. Mutta pysähtyminen ja oleminen ”sijaitsevat” auttajassa ja tämän kautta ne välittyvät tilanteeseen, jossa ihmisen kohtaaminen tapahtuu. Se tarkoittaa sitä, että auttaja malttaa olla läsnä nykyhetkessä, tässä ja nyt. Hänessä on riittävä rauha, jotta hän suostuu olemaan pyrkimättä erityisesti mihinkään. Kun pyrkiminen lakkaa, kuunteleminen alkaa.

Kaukkila & Lehtonen (2007, 38 - 39) puhuvat Kuuntelemisen taidoista, joihin luetaan: 1. *Keskittyminen*, millä tarkoitetaan sitä, että kuuntelemista haittaavat usein ulkoiset sekä sisäiset häiriötekijät, esim. voimakkaat tunnetilat. Mahdollisten häiriötekijöiden tiedostaminen helpottavat vuorovaikutusta ja keskittymistä. 2. *Kunnioittaminen*. Kunnioittavalla kuuntelemisella tarkoitetaan, että puhujalle annetaan tilaa ja samalla huomioimme hänen rajansa ja suojaamme niitä. Kunnioitus näkyy myös siinä, että osoitamme olevamme kiinnostuneita toisesta ihmisestä. 3. *Odottaminen*. Kuunnelleessa tehdään helposti nopeita johtopäätöksiä, jotka saattavat haitata kuuntelemista ja dialogia. Odottaminen on pysähtymistä ja asioiden katsomista uudesta suunnasta. Hyväksyntää sille, että vastauksia on usein enemmän kuin yksi. 4. *Suora puhe*, millä tarkoitetaan, että ilmaisemme itseämme omana aitona itsenämme. Luotamme omien ajatustemme arvoon ja siihen, ettei niiden ääneen sanominen loukkaa muita. sekä aistia ryhmän sisäistä tunnelmaa.

5.5 Huumori ja avoimuus

Käytän ohjatessani paljon huumoria. Huumori, hassuttelu ja kyky nauraa itselleen ovat työvälineitä, joiden avulla pystyn luomaan ryhmään rentoa ja välitöntä ilmapiiriä. Nauru vapauttaa aina turhia jännitteitä ja saa ryhmäläiset rennommiksi, jolloin he ovat myös vastaanottavaisempia uudessa ja usein ehkä jännittävässäkkin tilassa.

On tärkeätä, että ohjaaja osaa olla ryhmäläisten edessä välitön. Spontaanisuuden sekä huumorin- ja tilanne-komiikantajan avulla ohjaaja voi pelastaa ryhmässä monta kiusallista tilannetta ja laukaista jännitteitä. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 61.)

On myös tärkeää, että ohjaaja pystyy puhumaan kaikista sellaisista asioista suoraan ja avoimesti, mitä ryhmätilanteissa usein yleisesti pelätään. Näitä pelkoja ovat mm. jännittäminen siitä, että pitää olla toisten seurassa, oman puheenvuoron odotus sydän pamppaillen ja itsensä nolaamisen tai toisten taholta nolatuksi tulemisen pelko. Näitä pelkoja ja jännitystiloja helpottaaksemme puhutaan käsitteestä: ”iloisen mokaamisen taito” missä oma noloksi ja häpeälliseksi koettu tilanne käännetäänkin omaksi vahvuudeksi esim. liioittelemalla asiaa ja esittämällä se toisille. Tästä aiheesta kävimme paljon keskustelua ryhmäläisten kanssa ja teimme joitakin harjoituksia aiheeseen liittyen.

Kun asioista puhutaan suoraan niiden oikeilla nimillä, turhat pelot ja jännitykset ainakin lievenevät ryhmäläisissä. Itselleni ohjaajana on ollut paljon hyötyä omakohtaisista kokemuksista jännittämisen suhteen. Minun on helppo asettua sellaisen ryhmäläisen asemaan, joka jännittää. Hyvin usein saatan kertoa hieman huumorilla höystettynä ryhmäläisille, kuinka itse olen jännittänyt tai käyttäytynyt tiettyssä tilanteessa. Tällöin on ihanaa kuulla vapautuneita nauruntirskahduksia ryhmästä.

Huumoria käyttäessä on myös tärkeää tiedostaa, että se määritellään myös nauruksi kyynelten lomitse. Näennäisen leikinlaskun takana saattaa olla niin vakava asia, että huumori koetaan ainoaksi keinoksi käsitellä sitä. Huumoria käytetään usein myös suojana itsen ja heikon itsetunnon salaamiseen. Ohjaajan tulee olla siis erittäin herkkä, tarkka, tietoinen ja taitava huumorin käytön suhteen sekä omassa ilmaisussaan, että tarkkaillaessaan ryhmäläisten ilmaisua. Joskus sen kautta saatetaan joko tarkoituksella tai epähuomiossa loukata jotain ryhmäläistä. Jos ohjaaja havaitsee tämän kaltaisia asioita, ne tulee tarpeen ja tilanteen mukaan käsitellä yhdessä ryhmäläisten kanssa. (Aarnio & Vuorinen 1991, 102-101.)

Olen havainnut, että mitä enemmän olen ohjaajana valmiimpi antamaan itsestäni ihmisenä ja persoonana, sen nopeammin myös ryhmäläiset ovat valmiita jakamaan asioita itsestään ryhmässä. Tällä en kuitenkaan tarkoita, että ohjaajan tulisi kertoa kaikki itsestään ja omasta elämästään ryhmäläisille. Ohjaajana minun tulee osata rajata riittävästi omat henkilökohtaiset asiani ryhmän ulkopuolelle, koska ne tuskin palvelevat ryhmää ja sen tavoitteita. Käytän kuitenkin usein itseäni esimerkkinä tai saatan kertoa omasta kokemuksestani, mikäli se liittyy tavalla tai toisella yhdessä käsiteltävään aiheeseen. Käytän siis itseäni ja omia kokemuksiani eräänlaisena ”työkaluna”. Tätä kautta päästän ryhmäläiset ihmisinä lähemmäksi itseäni. Rehellisyys, avoimuus ja hienovaraisuus ovat ominaisuuksia, jotka mahdollistavat ryhmän elää ja hengittää rauhassa, sekä kehittyä kohti yhteisiä tavoitteita.

Avoimuus synnyttää yleensä kiinnostuksen toista kohtaan, sekä lisää vastavuoroista avoimuutta ryhmässä. Jokaisella yksilöllä on oma tapansa, minkä verran haluaa jakaa tai paljastaa itsestään ryhmässä, ja ohjaajan sekä ryhmäläisten tulee sitä kunnioittaa. Tärkeintä on, että ryhmäläinen ja ohjaaja tuntee ja tiedostaa omat rajansa ja toimii oman tunteensa mukaan. Mikäli ohjaaja havaitsee, että ryhmäläisellä on vaikeuksia rajata kertomaansa, ohjaajan tehtävä on auttaa ryhmäläistä rajaamaan puhetta tavalla, joka suojaa ryhmäläistä itseään jakamasta esimerkiksi liikaa henkilökohtaisia asioita.

”Avoimuus ei ole kaiken itseään koskevan paljastamista. Avoimuus on asenne. Avoin ihminen ilmaisee ajatuksiaan ja tunteitaan sen verran kuin pitää hyvänä, mutta hänen ei tarvitse nähdä vaivaa salatakseen tai peittääkseen jotain osaa itsestään. Avoimuus tarkoittaa, että ilmaisut ovat yhdenmukaisia tekojen kanssa.” (Aarnio & Vuorinen 1991, 19).

Tapasi työskennellä on hyvin spontaaninoloista ja luontevaa. Kun antaa itsestään niin saa myös toisilta. Olen paljolti pohtinut ammatillisia rajoja ja yksityisyyttä, ammattiroolia ja siviiliroolia. Hämmästelinkin kuinka nopeasti pääsit nuorten kanssa luottamuksellisiin väleihin ja sait heidät avautumaan vaikeistakin asioista. Itse en ole valmis jakamaan omasta elämästäni ryhmälle niin kuin sinä jaoit. (Työpajaohjaajan 1:n palaute)

Ohjatessaan hän rohkaisee sanoillaan, puhuu itsestään, kertoo omista epävarmuuksistaan, käsittelee asioita huumorin siivittämänä ja nauraa, koska hän tietää että niillä on vapauttava vaikutus. Hän ei koe olevansa kuitenkaan teennäinen. Hän on tietoinen työskentelytavastaan, mutta kokemuksesta hän tietää sen mahdollisesti aiheuttavan hieman myös hämmennystä sekä ryhmäläisissä että ohjaajissa. Miksi? Hän on ajatellut sen johtuvan mm. siitä, että kulttuurissamme on kovasti totuttu olemaan vakavia silloin,

kun pyritään tekemään jotakin ”kunnolla”. Hän on monta kertaa ohjaajana törmännyt tähän samaan tilanteeseen. Lyhyesti muotoiltuna hän kokee että usein ajatus on: ”Jos asetut itse naurunalaiseksi, eihän kukaan voi ottaa sinua vakavasti.” Hän on ohjaajana toista mieltä. Hän uskoo vahvasti siihen, että antaessaan itsestään hän haluaa riisua turhat olettamukset ja olla ohjaajana rehellinen, hänen ei halua mitään roolia, vaan olla siinä hetkessä heidän kanssaan, juuri sellaisena kuin on. Hän uskoo että se on ainoa keino saada heidät avautumaan hiljalleen itselleen. Hän soittaa rentoutuksen aikana Anna Puun ”Kaikki on hyvin”.

5.6 Positiivinen huomioiminen, palaute ja kannustus

Työskentelimme ryhmässä itsetunnon ja minäkuvan vahvistamisen parissa. Positiivisuus ja kannustus ovat asioita, joiden kautta saan rohkaistua ryhmäläisiä. Voi olla, että ryhmäläisen saattaa yllättäen olla vaikeaa ottaa vastaan positiivista palautetta ja hän osoittaa olevansa hieman hämmentynyt, mutta sellaista ei ohjaajan tule säikähtää. Itselleni se on yleensä vain merkki siitä, että kyseinen ryhmäläinen ei luultavasti ole tottunut saamaan ja vastaanottamaan positiivista palautetta. Tämä on valitettavan yleistä, ja ilmeni meidänkin ryhmässämme.

Palautteen antamista ja saamista voi kuitenkin opetella monin tavoin, ja sitä me harjoittelimme ryhmässämme. Ohjaajana minun tulee opetella antamaan ryhmäläisilleni kaikenlaista palautetta mahdollisimman rehellisesti ja rakentavasti, sekä myös itse vastaanottamaan ryhmäläisten palautetta. Jos en ole ohjaajana kykenevä antamaan tai ottamaan erilaista palautetta vastaan, saattaa ryhmässä syntyä helposti väärinymmärryksiä puolin ja toisin.

Osalle ihmisistä kaikenlainen huomio saattaa olla hyvinkin vaivaannuttavaa ja piinaavaa, osa taas pitää siitä, että saa huomiota ja olla huomion keskipisteenä. Palautteen ja huomion vastaanottokykyyn vaikuttavat ihmisten erilaiset taustat ja kokemukset sen suhteen miten, ja millä tavoin heitä on elämänsä aikana huomioitu, ja kuinka he ovat kokeneet tulleen huomioduksi. Näissä asioissa ohjaajan tulee olla tarkkana ja tuntosarvet pystyssä. Herkkyys ja kyky aistia erilaisia tunteita ja tunnetiloja auttaa ohjaajaa näissä tilanteissa onkin yksi ohjaajan tärkeimmistä kyvyistä. Tämä taas edellyttää ohjaajalta kykyä tunnistaa omia tunteitaan.

Jokaisen ryhmäläisen yksilöllinen huomioiminen ja kunnioitus on tärkeää ryhmässä. Tämä perustuu ihmisen tarpeeseen tulla kuulluksi, nähdyksi ja hyväksytyksi ja rakastetuksi omana itsenään. Meillä on usein kokemuksia, että meitä ei ole huomioitu yksilöinä riittävästi, jolloin olemme kehitelleet erilaisia tapoja joko tulla nähdyksi tai sitten olemme vetäytyneet syrjään ja haluamme olla mieluummin huomaamattomia.

Pienet kauniit sanat ja huomionosoitukset ovat yleensä niitä keinoja, jolla ryhmäläinen saadaan houkuteltua tulemaan ulos kuorestaan. Jokainen ihminen tietää miten hyvältä ja ihanalta tuntuu, kun joku sanoo itsestä hyvän ja kauniin asian. Positiivinen huomio ja huomiointi toimivat aina ikään kuin kutsuna tai herättelynä yksilölle vuorovaikutukseen. Positiivisen huomioinnin kautta, olkoon se vaikkapa vaatteiden kehuminen, ohjaaja ikään kuin sanoo samalla ryhmäläiselle: ”Hei sinä siellä, minä näen sinut ja olen kiinnostunut sinusta. Olet minun silmissäni kaunis ja arvokas!” Positiivinen palaute, kehuminen ja kannustaminen ovat mittaamattoman arvokkaita välineitä ohjaajan työssä, kun halutaan saada ryhmään positiivista energiaa ja toimivuutta. Olipa kyseessä sitten yksilön tai ryhmän ohjaus, tai tavoitteena tehdä yhdessä tai vaikkapa teatteriesitys. Kaikenlaiset positiiviset huomionosoitukset ovat kuin ilmassa leijuvia sydämiä, joita annamme toisillemme.

Jokainen kehu on aina tarpeen ja kun se tulee aidosti, se myös tuottaa hyvää mieltä. Muistit usein kertoa nuorille kuinka mahtavia ja ihania he ovat ja kuinka heidän vaatteensa tai kampaus kaunis. Kehut tulivat aina luonnollisesti, ei koskaan teennäisesti. Kunpa itsekin muistaisin enemmän kehua kanssaihmiä (Työpajaohjaajan 1:n palaute.)

Ohjaustyyliäsi aivan parasta on positiivisen palautteen antaminen kaikille, jotka ovat mukana. Se on ihan mahtavaa, että jokaisesta löydät hienoja asioita ja sanat ne ääneen. Se on niin tärkeää. (Työpajaohjaajan 2:n palaute.)

Ohjaus oli iloista, rempseää, hyväntuulista. Toit värikkään ja eloisan tuulahduksen aina tullessasi. Puhetyyli on elävä ja tarinan kerronnallinen, sitä jaksaa kuunnella, vaikka välillä asiat pomppivat aiheesta toiseen. Olet rakastava ja rakastettava ja sinusta välittyy tunne, että olet kiinnostunut nuorista. Otit hyvin huomioon ryhmän ja sen millä fiiliksellä nuoret olivat. (Työpajaohjaaja 2:n palaute.)

Itsekasvuryhmämme jäsenet olivat aluksi melko hiljaisia ja arkoja. Kun tutustuimme paremmin ja kävimme asioita läpi harjoitusten ja keskustelun kautta, ilmeni että useampi ryhmäläinen koki epävarmuutta itsestään. Ryhmässä oli myös kiusaamiskokemuksia, jotka olivat selkeästi jättäneet jälkensä itsetuntoon. Ryhmässämme tavoitteiden osalta koin tärkeäksi, että saatoin ohjaajan ominaisuudessa viestittää ryhmäläisille, että on ihan sallittua ja hyväksyttyä jännittää ja olla epävarma itsestään, mutta siihen

on aina syynsä jos näin on, ja siihen pystyy myös itse vaikuttamaan. Teimme paljon harjoituksia, joiden tarkoituksena oli vahvistaa itsetuntoa. Opettelimme puhumaan itsellemme kauniisti ja nuoret saivat kotitehtävän, jossa piti puhua peilin edessä itselleen vain hyviä ja kauniita asioita ja katsoa itseään rakastavin silmin. Positiivisella huomioinnilla ja palautteella oli hämmästyttävän suuria vaikutuksia myös ryhmämme nuoriin. Oli hienoa havaita, kuinka tapaamistemme edetessä jokaisen persoona alkoi tulla paremmin näkyviin omine piirteineen.

5.7 Tunteet ja empatia

Ryhmänohjaajalle on tärkeää, että hän kykenee eläytymään toisen ihmisen todellisuuden empaattisesti ja intuitiivisesti, eli aistinvaraisesti. Empatialla tarkoitetaan myötäelämistä sekä kykyä asettua toisen ihmisen asemaan ja tilanteeseen. Empatian nähdään olevan sisällämme tapahtuva ymmärtämisprosessi, jossa pyritään ymmärtämään ja huomioimaan toisen ihmisen ajattelua sekä tunteita. Empatiaan liittyy kyky erottaa omat ja toisen tunteet. Jos tähän ei pystytä, on vaarana toisen ja omien näkökulmien sekoittuminen, joka taas estää aidon ymmärtämisprosessin syntymisen. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 47 - 48.)

Tunneälyn määritellään olevan tilanneälyä ja tilanneherkkyyttä, empatiakykyä sekä hengenluomista. Tunneälyä ja tunnetaitoja voi myös oppia. Tunnetaitojen oppimista voi tapahtua parhaiten, kun yksilö ohjaa itse itseään. Ajatellaan, että yksilö on oman elämänsä ja tunteidensa asiantuntija. Tunnetaitoja opetellaan toisten kanssa vuorovaikutustilanteissa. (Isokorpi & Viitanen 2001, 60 – 61, 134 - 135.)

Golemanin (2001) mukaan tunneäly tarkoittaa kykyä havaita tunteita sekä itsessä että muissa, motivoitua ja hallita tehokkaasti sekä omia tunnetiloja että ihmissuhteisiin liittyviä tunteita. (Goleman 2001, 361.)

Aina kun työskennellään ryhmässä ihmisten kanssa, työskennellään myös tunteiden kanssa. Ryhmätilanteessa tunteita ovat jatkuvasti läsnä valtava määrä. Ohjaajan tulee siksi olla tietoinen omista tunteistaan ja tarpeistaan lähtiessään ohjaajamaan mitä tahansa ryhmää. Mitä paremmin ohjaaja on perillä itsestään, tunteistaan ja tavoitteistaan, hän pystyy myös ymmärtämään sekä vastaanottamaan ryhmäläisten erilaisia tunteita ja tunnelmia. Ne eivät tällöin sekoitu liiaksi ohjaajan omiin tunteisiin, mikä saattaa muutoin helposti tapahtua, kun ryhmässä on monenlaisia persoonia ja monenlaiset tunteet liikkuvat ryhmän sisällä.

Se, miltä meistä tuntuu, riippuu osittain meille kulttuurin meille opettamista tavoista tulkita tunteitamme. Koska kasvatus nähdään kulttuurisena käytäntönä, ihmisten tunteille antama merkitys riippuu paljon siitä, millainen merkitys tunteille annetaan kasvatuksessa. Tunne-elämän ilmiöt tulkitaan eri tavoin esimerkiksi sen mukaan, millaisia tunnekäsitteitä olemme omaksuneet kulttuuristamme tai millainen käsitys meillä on ihmisestä tai siitä, mikä on arvokasta. (Puolimatka 2004, 19.)

Koen, että suomalaisessa kulttuurissamme vaikuttaa vieläkin vahvasti ajatus tai ehkä opittu malli siitä, että tunteita ei ole oikein soveliasta näyttää, eikä niille muutoinkaan tule antaa liikaa arvoa. Poikkeuksiakin varmasti löytyy, mutta yleisesti ottaen kulttuurissamme ei olla totuttu puhumaan tunteista eikä niitä myöskään liiemmin ole ollut tapana osoittaa suoraan, ainakaan liian avoimesti. Voi olla, että kyse on myös enemmän siitä, ettemme osaa oikein ilmaista tunteitamme, koska meille ei ole opetettu riittävästi kuinka se tapahtuu.

Ryhmässämme keskustelimme tunteista ja tunteiden näyttämisestä, sekä pyrin huomiomaan tunteet osana kaikkia tekemiämme harjoituksia. Minäkuvan ja itsetunnon kehittymiseen ja kokemiseen vaikuttaa vahvasti omat tunteet ja niiden käsittely. Mikäli nuorella on rajoittuneet kokemukset tunteiden ja tunneilmaisun suhteen, vaikuttaa tämä väistämättä hänen minäkuvaansa, itseilmaisuuksensa sekä vuorovaikutukseen ja sosiaalisiin suhteisiin.

Oppiessamme lisää tunteista, opimme aina lisää itsestämme. Ryhmässä toimiminen antaa hienon mahdollisuuden oppia tiedostamaan ja ymmärtämään omia tunteita ja niiden jakaminen ja kokeminen toisten kanssa on antoisaa. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 41.)

He ovat tehneet mielikuvamatkoja ja rentoutuksia. Musiikilla ja ilman. Hänellä tulee ohjaajana usein olo, että ryhmäläiset ovat kuin pieniä lapsia. Hänen tekee mieli ottaa heidät syliin, tai peitellä pieneen pesään. Pitää huolta. Hän tietää taustoistaan jonkin verran. Jotain nuoret ovat itse kertoneet. Useat heistä ovat nuoreen ikäänsä nähden saaneet ja joutuneet kokemaan isoja ja vaikeita asioita. Liian aikaisin, hän ajattelee. Sellaisesta menee helposti ajatukset ja mieli sekaisin, keho sekaisin, kaikki sekaisin. Jokainen heistä ilmentää ja kertoo itsestään omalla olemuksellaan ja käytöksellään. Kuka jättää tulematta ryhmään, koska ei saa itseään liikkeelle kotoaan, kuka on fyysi-

sesti läsnä, mutta henkisesti vaikuttaa olevan vähän toisaalla, kuka mitäkin, milloin mitäkin. Diagnoosi? Masennus? Hoito: lääkkeitä ja käynti kerran kuussa mielenterveyskeskuksessa? Auttaako?

Ohjatessani itsekasvuryhmää havaitsin, että omasta itsestä ja omista tunteista puhuminen oli vaikeaa nuorille. Lähestyimme omia tunteita usein kehollisten harjoitteiden kautta, joiden jälkeen kävimme yhdessä läpi harjoitusten herättämiä tunteita. Keholliset harjoitukset ja kokemukset saattavat herättää hyvinkin voimakkaita tunteita ja tuntemuksia, ja näistä ohjaajan tulee myös kertoa ryhmäläisille. Esimerkkinä vaikkapa venyttely harjoitus, jonka kautta ryhmäläiselle herää konkreettinen tunne tai tuntemus jossakin kehonosassa. Kun tuntemus on konkreettinen, se on helpompaa saattaa myös sanalliseen muotoon. Ohjaaja voi sitten viedä keskustelua eteenpäin ja syventää kysymyksiä liittyen tähän tunteeseen tai tuntemukseen.

Tunteiden ja tunne-elämän läpikäymiseen liitetään myös helposti olettamuksia, että ihmiset osaavat lähtökohtaisesti tunnistaa ja keskustella tunteistaan. Näin ei ohjaajakokemukseni mukaan useinkaan ole. Tämän saman havainnon tein itsekasvuryhmämme nuorten kanssa. Voidaksemme puhua tunteistamme, niitä täytyy ensin opetella tunnistamaan. Jos lapselle tai nuorelle ei ole opetettu, että on olemassa erilaisia tunteita ja kuinka niitä voi ilmaista ja osoittaa eri tavoin, saattaa nuori aikuinen olla hyvin hämillään erilaisten tunnetilojensa kanssa. Jos nuorella esiintyvät tai hänestä heijastuvat tunteet ovat enimmäkseen negatiivisia, ne kertovat minulle, että nuorella on tavalla tai toisella itsestään negatiivisesti väritynyt kuva. Useinhan tämä ilmenee nuorella surumielisyytenä, masennuksena ja apaattisuutena, sekä mahdollisesti myös itsetuhoisuutena. Ryhmässämme tuli keskustelujen myötä ilmi, että hyvin usealla nuorella, oli suuri määrä negatiivisia kokemuksia ja paljon henkistä painolastia suhteessa nuoreen ikäänsä.

Kun tunteista puhutaan ja niitä avataan, tietynlaisen vapautumisen voi aistia ryhmätilanteessa yhtä hyvin, kuin ahdistuksen tunteetkin. Tässä palaan taas ohjaajan itsereflektion ja oman kyvyn tärkeyteen tunnistaa omia tunteita. Jos ohjaaja ei tunnista tai osaa lukea itsestään eri tunteita, hänen on myös mahdotonta tunnistaa tai poimia ryhmäläisistä näitä tuntemuksia ja virittää niistä keskusteluja, tai käydä niitä harjoituksissa läpi. Tällöin saattaa moni tärkeä asia jäädä yksilö- ja ryhmätasolla käsittelemättä

5.8 Kehollinen työskentely

Kehot viestivät hänelle omaa tarinaansa, puheet omaansa. Niistä hän hakee jonkinlais-ta yhdistelmää ymmärrykselleen, mitä nämä kaipaavat, mistä he hyötyisivät itsekasvu-ryhmässä. Hän kokee ohjaajana vahvasti, että konkreettinen ja hyvä lähtökohta itsensä tutkimiseen näiden nuorten kanssa, on aloittaa tutustuminen omaan fyysiseen olemuk-seensa. Uudelleen. Ja uudelleen. Jotakin kamalan tärkeää heistä jokaisesta, on heidän kehojensa sopukoissa. Piiloutuneena hartialihaksiin, jalkoihin, niskaan, varpaisiin, lan-tioon, rintakehään. Ne näkyvät nuorissa jokaisella yksilöllisesti. Kenties jäykkyyksinä, sopusuhtaisuutena, laihuutena, ylipainona, tapana istua hartiat kumarassa, päättä hie-man roikottaen, yliasennossa istuen, ryhdikkäästi itseä kantaen, miten kenelläkin. Kui-tenkin, omaa itseä ja sisäistä oloa jotenkin ilmentäen.

Keho ja kehollisuus omassa lähestymistavassani ja ryhmänohjauksessa tarkoittaa en-sisijaisesti ajatusta siitä, että keho ja mieli ovat yhtä ja tiiviisti vuorovaikutuksessa kes-kenään. Koska olen suuntautunut tanssi- ja liiketerapiaan, minulle on erittäin luontaista aloittaa työskentely kehollisella tasolla ja kiinnitän ryhmän kanssa työskennellessäni muutoinkin paljon huomiota kehonkieleen.

Pieni lapsi muodostaa kuvaa itsestään kehollisten tuntemusten kautta. Varhainen ra-kastava lataus hyvinvoivaan ruumiilliseen ”minään” rakentaa kestävän perustan pyrki-mykselle suojella kehoa, tarjota sille lohtua ja mielihyvää. Se on myös myöhemmän psykologisen itsetunnon ydin. Vaikka kokonaisvaltaisempi mielikuva itsestä muodostuu eri kehitysvaiheiden kautta, eivät ne silti pyyhi pois varhaisinta asennettamme ruumiil-lista turvallisuutta ja mielihyvää kohtaan. (Furman 1998, 193, 196, 294.)

Siltalan (1998) mukaan tunne-elämä, sanat ja muut myöhäisempään symboliseen pro-sessiin liittyvät ilmiöt, esimerkiksi ajattelu, syntyvät ja kehittyvät ruumiillisista ja aisti-muksellisista kokemuksista. Ruumisminässä psyykkisyys ja ruumiillisuus sulautuvat yhteen. Sen kautta kehittyy mielikuvia itsestä ja omasta kehosta. Ruumiinkuva on myös lapsen identiteetin keskeinen ulottuvuus. Se on perusta, josta käsin lapsi hahmottaa maailmaa. (Siltala 1998, 11, 13.)

Kehollinen työskentely mielletään kulttuurissamme hyvin usein nimenomaan fyysisen hyvinvoinnin ja ulkonäön parantamisen metodina. Urheiluna. Siihen liittyy helposti kova vaatimustaso ja ankaruus itseä kohtaan. Toisaalta nykyisin ”urheiluhullujen” maailmas-

sa tuntuu tässäkin olevan hieman kahtiajakoa: toisaalla suorituskeskeiset fitness-kehonrakentajat heiluttelevat punttejaan ja näännyttävät itseään näyttääkseen ”täydellisiltä” ja toisaalla ovat joogaa harrastavat ihmiset, jotka hakevat liikkumisen kautta enemmän henkistä hyvää oloa ja tasapainoa mielen tasolla. Asenteemme ja suhtautumisemme liikkumiseen ja valitsemiimme lajeihin kertoo mielestäni paljon meistä ihmisinä ja kokemuksistamme suhteessa omaan kehoon ja omaan itseemme kokonaisvaltaisesti.

Itsekasvuryhmässämme työtavoissa painottui erityisesti kehollinen työskentely. Ryhmässämme pyrin pitämään kaikki keholliset harjoitteet tunnelmaltaan lempeinä, rauhallisina, rentouttavina ja hoitavina. Harjoitusten ideana oli oman kehotietoisuuden lisääminen ja kasvattaminen, sekä hyväksyvän ja lempeän kosketuksen harjoittelu. Harjoituksissa tärkeää oli fyysisen toiminnan luoman hyvän olon tuottaminen, joiden kautta tavoiteltiin minäkuvan selkiytymistä ja fyysisen sekä psyykkisen hyvinvoinnin vahvistamista. Opettelimme hyväksyvää ja rakastavaa suhtautumista omaan kehoon, mitä kautta hyväksyntää saattoi tapahtua myös psyykkisellä puolella.

Teimme jokaisella kerralla jonkinlaisen rentoutusharjoituksen tai harjoituksia. Brian Wayn (1967) mukaan useimmat kehollisten jännitysten syyt ovat emotionaalisia. Koska ihmisen keho ja tunteet toimivat aina yhdessä, jännityksen häviämisellä voi olla huomattavaa vaikutusta myös tunteeseen, joka jännityksen aiheuttaa.

Kun puhutaan siitä millainen käsitys ihmisellä on omasta kehostaan, voidaan puhua kehoitsetunnosta. Kehoitsetunto rakentuu kokemusten kautta. Oman kehon arvostus joko lisääntyy tai vähenee siihen liittyvien kokemusten kautta. Se miten kehoamme kosketetaan ja miten siitä puhutaan vaikuttaa hyvin vahvasti kokemukseemme omasta itsestämme ja kehostamme. (Cacciatore, Kortenieni-Poikela & Huovinen 2008, 174.)

Heille on muodostunut tapaamisiin runko. Pieni jutustelu, fiilisrinkiä, toimintaa, lopetus yhdessä, jutellen heränneistä tuntemuksista, jos haluaa. Kehon lämmittely. Kaikki alkaa siitä. He lämmittelevät itsensä läsnäoleviksi tähän hetkeen. Keho. Missä minun rajani ovat, missä minun raajani ovat, mistä alan ja mihin lopun. Konkreettinen tuntemus. Sattuuko, tuntuuko hyvältä. Itsekasvu. Minä. Minä itse. Minuus. Minäkuva. Kuka minä olen. Jossain matkalla jotakin siitä on ehkä kadonnut joltain jonnekin. Raajat tai osa raajoista ovat tippuneet matkanvarrelle, vaikka siinä ne roikkuvat kuitenkin mukana. Ne

voivat roikkua mukana joko elävinä tai kuolleina. Keho voi olla ihan näivettynyt, pahimmassa tapauksessa kuollut, jo nuorellakin.

Jollakin kuuluu maha kurnivan. Hän havahtuu siihen, että tuo kurina on kuulunut ennenkin samasta vatsasta. Vatsan omistaja on valtavan kalpea, eikä hän ole nähnyt hänen syövän ruoka-aikaan mitään. Hän ajattelee, että miksi? Miksi hän toimii niin? Mistä se mahtaa johtua? Rankaiseeko hän itseään? Hän ymmärtää että täytyy olla hellävarainen. Kehoja täytyy herätellä hellävaraisesti. Hän kokee että hänellä on suuri vastuu siinä, mitä kehosta herätellään. Ja jos sieltä jotain herää, täytyy osata ottaa se vastaan. Tunne. Hän näkee että jokaisessa kehossa on iso kasa tunteita, jotka ovat pesiytyneet tiettyihin kehonosiin. Jotkut tanssivat vapaampina heidän ilmaisussaan, jotkut ovat aivan jäässä. Kuinka niitä saataisiin vähän heräteltyä? Hellästi.

Kehomuistilla tarkoitetaan kehon omaa tapaa muistaa sitä, kuinka muistamme elämykset ja kokemukset kehossa ja kehon kautta. Kehomuistuman jälki voi liittyä esimerkiksi mielihyvään, kipuun tai tapaan liikkua. Keho voidaan nähdä tietynlaisena pisteenä, jossa menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden on mahdollista olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. (Pylvänäinen 1996, 12 – 13.)

Sanfordin (1990) mukaan kehon muisti ilmenee fyysisinä oireiluina, mm. kipuina ja jäykkyyksinä. Mikäli ihminen on kosketuksissa kehonsa kanssa, hän voi kehotietoisuutensa avulla lisätä itsetuntemustaan ja eheyttää itseään. (Ahonen 1994, 26.)

Anttilan (1998) mukaan ihminen suuntautuu maailmaan ensimmäiseksi kehonsa kautta. Kehollinen tieto on välttämätöntä käsitteellisen tiedon syntymiselle. Kehollista tietämystä on kuitenkin vaikeaa hahmottaa, koska sanallistaminen on hankalaa. Koska aikuisena ei yleensä enää opita ja koeta samassa määrin kehollisesti kuin lapsena, erityisesti kinesteettisen aistin kautta, katoaa käsitys siitä, mitä kehollinen kokeminen on ja miten sitä voisi tukea ja antaa sille mahdollisuuksia. Ellei ihmisellä ole rikasta aisti- ja kokemusmaailmaa, häneltä ikään kuin puuttuu jotakin. Tällöin on vaarana, että turvautaan keinotekoiseen ylistimulaatioon (videot, virtuaalitodellisuus, simulaatiolaitteet) ja päihteisiin. Seurauksena on oma kehon kokemisen näivettyminen ja sisäisen elämän köyhtyminen. (Isokorpi & Viitanen 2001, 144 -145.)

Kehon asento, eleet ja ilmeet ilmentävät ihmisen ajatuksia ja tunteita. Kehollinen ilmaisu on yleensä hyvin suoraa ja rehellistä. Ohjaajan ei tule kuitenkaan tehdä mitään

valmiita johtopäätöksiä tai olettamuksia ryhmäläisten kehollisen ilmaisun perusteella, mutta niitä on tärkeää opetella lukemaan ja havainnoimaan. Ymmärtääkseen ryhmää ja saadakseen tietoa ryhmästä ohjaajan on tärkeää olla perillä tavalla tai toisella kehollisesta työskentelystä ohjattavien kanssa, erityisesti silloin kun työskennellään itseilmaisun ja minäkuvan parissa.

Yleensä kehollinen ilmaisu on samankaltainen suullisen ilmaisun kanssa, mutta tosinan kehollinen viestintä ja suullinen viestintä saattavat olla ristiriidassa keskenään. Yleensä uskomme sanatonta viestintää enemmän. esim. jos ryhmäläinen ilmaisee suullisesti voivan erittäin hyvin, mutta katse saattaa olla harhaileva ja allapäin olevan näköinen, epäilemme sanojen aitoutta. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 34.) Tällöin saattaa olla kyse siitä, ettei henkilö halua ehkä ilmaista jotakin asiaa itsestään, tai ilmaisee jotain, mitä olettaa ohjaajan haluavan kuulla tai sitten yhteys omaan kehoon on tavalla tai toisella kadoksissa.

Kehollisen ilmaisun suhteen havainnoin ryhmäläisissä sellaisia asioita, kuten päästääkö ryhmäläinen lähelleen, kuinka hän käyttää omaa kehoaan ja tilaa, ottaako katsekontaktia suoraan toisiin, hakeutuuko toisia ryhmäläisiä lähelle vai mieluummin kauemmas. Nämä asiat viestivät suullisen ilmaisun kanssa aina ihmisestä aika paljonkin tietoa, mutta mitään suoria johtopäätöksiä ei voi tehdä pelkän ulkoisen ilmaisun ja habituksen perusteella. Joitain viitteitä se antoi kuitenkin minulle, missä mennään fyysisen ja psyykkisen voinnin suhteen.

Tanssi- ja liiketerapiassa voidaan käyttää omaa havainnointikaavaketta kehollisen ilmaisun havainnoinnissa, mutta itekasvuryhmässämme tein vain yleisiä havaintoja ryhmäläisistä. Ohjaajana havainnoin ryhmäläisten kehollista ilmaisua sekä sanatonta viestintää, saadakseni ryhmäläisistä mahdollisimman paljon informaatiota, jota sitten pyrin hyödyntämään toimintamme suunnittelussa ja sisällöissä.

5.9 Kosketus

Iho on aisteistamme vanhin. Se on myös aistialueistamme laajin ja kaikkein herkin. Iho on ensimmäinen viestintämme väline ja suojamme. Iho oppii kosketuksen jo äidin kohdussa, joten kosketus on hyvin varhainen aistikokemus. (Enäkoski & Routasalo 1998, 66.)

Kosketus on sanaton kieli, minkä kautta voi välittää tunteita ja tietoa. Se on tarpeellista sekä terveydelle että elämälle. Sen kautta voi luoda turvallisuutta ja se rauhoittaa sekä laukaisee jännityksiä. Kosketuksen kautta voidaan viestiä erilaisia tunteita, sekä negatiivisia että positiivisia. Asioita ja tunteita, joita voi olla vaikeaa ilmaista sanoin. Kosketus voidaan nähdä hetkellisenä, erilaisia tuntemuksia ja tunteita herättävänä tapahtumana. Koskija pystyy säätelemään tapaansa koskettaa ja sitä, mitä haluaa kosketuksellaan viestittää. Mikäli ihmisen hermosto pysyy normaalina, kosketusaisti säilyy muuttumattomana koko elämän. Kosketetuksi tulemisen tarve ei häviä ihmiseltä koskaan. (Isokorpi & Viitanen 2001, 146)

Kosketuksen vaikutus ihmisen hyvinvointiin on tutkitusti suuri. Siitä huolimatta sitä ei käytetä kovinkaan paljon kulttuurissamme. Usein olen kuullut väitteitä etenkin lapsiin liittyen, että joku ei pidä siitä että häntä kosketetaan. Tutkitusti on olemassa aistiyliherkkiä lapsia, nuoria ja aikuisia, joiden kohdalla asia onkin aiheellinen, mutta näkemykseni ja kokemukseni mukaan jokainen yksilö hyötyy kosketuksesta.

Kosketuksen kokeminen on yksilöllistä. Siihen vaikuttavat persoonallisuus, aikaisemmat kokemukset, ympäristön asenteet, tilanne ja kulttuuri. (Enäkoski & Routasalo 1998, 36.)

Kosketuksen tulisi olla yksi luonnollisimmista tavoista tutustua itseemme ja toisiimme. Tapa osoittaa, että välittää ja huolehtii toisesta. Näkisinkin että kosketuksen vähäisyys ja siihen liittyvä arkuus on vahvasti sidonnainen tunnekkulttuuriimme. Kosketusta käytetään useammin käytännön tilanteissa sen sijaan, että niitä käytettäisiin tunteiden osoittamiseen.

Kosketuksen vaikutus kehoitsetuntoon on myös erittäin suuri. Mitä enemmän ihminen saa positiivista läheisyyttä, sitä vahvemmaksi kasvaa itsetunto. Kaikenlainen positiivinen läheisyys ja kosketus lisäävät itsetunnon ohella stressinsietokykyä, sosiaalista älykkyyttä ja kykyä elämänhallintaan. (Cacciatore, Korteniemi - Poikelainen & Huovinen 2008, 176.)

Kun puhutaan minäkuvasta, näen että kokemus ja tunteet omasta kehonkuvasta määrittävät hyvin voimakkaasti sitä, miten koemme ja näemme itsemme suhteessa toisiin. Kosketuksen kautta yksilö voi opetella tuntemaan itseään ja hahmottamaan omaa kehonkuvaansa joko uudella tavalla, tai lisätä omaa itsetuntemustaan. Itsen ja toisen ih-

misen koskettamista voi opetella ja harjoitella, mutta siinä tulee aina kunnioittaa jokaisen yksilöllisyyttä ja oikeutta määrätä omaa kehoaan.

Itsekasvuryhmässä teimme jokaisella kerralla harjoituksia, jotka sisälsivät kosketusta. Kosketusta sisältävissä harjoituksissa on edettävä hyvin hienovaraisesti ja tarkkaan ryhmää kuunnellen ja havainnoiden. Ryhmäläisille tulee antaa aikaa totutella kosketukseen. Ihmisillä voi olla hyvin vaihteleva suhde kosketukseen riippuen siitä, millaisia kokemuksia heillä on kosketuksi tulemisesta.

Harjoitukset joissa käytetään kosketusta, tulee aina aloittaa oman kehon koskettamisesta, koska se on turvallisinta. Jos ryhmässä on ihminen tai ihmisiä jotka eivät ole tottuneet kosketukseen tai he eivät muutoin ole sinut oman kehonsa ja kosketuksen kanssa, voi helposti käydä niin, että ihminen menee lukkoon entisestään. Vuorovaikutus hankaloituu, koska energiaa menee siihen että joutuu suojaamaan itseään jo valmiiksi mahdolliselta ”yllättävältä” kosketukselta. Jos ohjaajana kosketan ryhmäläistä, kysyn siihen aina luvan, sekä esim. rentoutuksen aikana kerron, että ”nyt kosken sinua jalkaan”. Kosketuksen vastaanottajalla tulee olla tunne, että hän voi luottaa kosketuksen antajaan. Tämä mahdollistaa myös ottaa kosketus vastaan rennompana..

Tässä joitakin ryhmäläisten kommentteja liittyen kosketukseen:

Suurin osa harjoituksista oli sopivia. ”Suihku” ja se missä oltiin selät vastakkain oli vähän vaikeat kun ei ole tottunut sellaiseen, mutta positiivinen kokemus oli. (Ryhmäläisen palaute.)

Suihku ja selät vastakkain oli aivan uusia kokemuksia, kun en ole oikein tottunut kosketukseen.(Perheessä ei ole tapana edes halata tai mitään). (Ryhmäläisen palaute)

Todella tärkeää on myös oman kroppansa kantaminen ja hyvä ryhti. Tähän kiinnitettiin useasti ryhmässä huomiota ja tehtiin harjoitteita ryhdin parantamiseksi. Sekä kehotietoisuuden lisääminen, missä minun ääri- ja menevät ja mistä minä alan ja miltä koskettaminen tuntuu. Ryhmässä voi halata ja taputella itseä ja oli mahdollisuus myös koskettaa toisia. Hieroa jalkapohjia ja niskaa ja olla selät vastakkain ja nojailla. Kosketuksen pelosta voi päästää irti. (Työpajaohjaaja 1:n palaute)

Ohjaajan palautteessa huomioni kiinnitti puhe oman kroppansa kantamisesta ja hyvästä ryhdistä. Teimme paljon kehoa avaavia harjoituksia, joissa linjattiin omaa kehoa sekä tunnusteltiin selkärankaa. Harjoitusten tarkoitus oli oppia hahmottamaan omaa kehoa ja lisätä kehotietoisuutta. Useat nuorista istuivat hieman lypsyssä ja katse hieman maahan kääntyneenä. Kehoa avaavien liikkeiden ja harjoitusten kautta haettiin kokemuksia ja uudenlaisia tuntemuksia omasta kehosta ja itsestä, eli harjoituksissa ei ollut

kyse hyvän ryhdin tavoittelusta sinällään. Palaute antaa ehkä muutoinkin vähän yksioikoista kuvaa itsen ”taputtelusta ja halailusta tai toisten koskettamisesta”. Kuten olen aiemmin kuvannut, kaikki harjoitukset toteutettiin hyvin hienovaraisesti ja jokaista yksilöä kunnioittaen.

5.10 Intuitio

”Moneskohan kerta nyt mahtaa olla. Apua. En ole kirjoittanut viime kerralta muistiinpanoja. Eikä ihan selvää suunnitelmaa tälläkään kertaa. Mites tämä nyt taas näin meni? Kyllä on huono ohjaaja, tulee pitämään ryhmää valmistautumatta kunnolla. Vai? Onko? Hetkinen. Voisiko olla myös niin, että hän luottaa itseensä ohjaajana. Luottaa tilanteeseen. Luottaa nuoriin ympärillään. Luottaa siihen, että ne asiat nousevat ryhmästä tähän hetkeen, joiden tarkoitus on nousta. Että hänellä ei ihan oikeasti tarvitsekaan olla aina valmista kilometrisuunnitelmaa jokaiselle kerralle? Voisiko olla näin, että tämä vapauttaa sekä ohjaajaa että ryhmäläisiä kuulostelemaan itseä, olemaan enemmän auki, avoinna itselle ja toisilleen?”

Intuitiota voisi kuvata luonnolliseksi voimakkaaksi aistiksi ja tuntemukseksi, joka on järjestämme erillinen osa-alue. Siksi sitä on myös vaikea pukea sanoiksi. Se esiintyy voimakkaana tunteena joko hyvään tai huonoon suuntaan. Usein se on aistimus, jonka tuntee ja kokee miellyttävänä tai epämiellyttävänä kokemuksena.

Intuitio on luonnollinen osa psyykkistä toimintaamme ja persoonallisuuttamme. Emme voi olla käyttämättä intuitiota: Teemme joka päivä valintoja arvioita ja päätöksiä, joiden suhteen on olemassa vain aavistuksiin perustuvaa tunteenomaista intuitiivista tietoa. (Dunderfelt 2008, 10.)

Intuition totuusarvoon saattaa olla vaikeaa uskoa, koska sen alkuperä ei ole selkeä. Olemme myös tottuneet siihen, että kaiken tulee olla järkevästi perusteltua ja loogista. Psykologiassa intuitio on nähty perinteisesti yhtenä kokemusten ja tiedon keräämisen tapana, eli havainnointina.

(Dunderfelt 2008, 19, 31.)

Nurminen (2008, 197) on tutkinut intuition käyttöä hoitotyössä ja todennut, että luottamus intuitioon näytti syvenevän kokemuksen myötä. Hoitajien voimavaroina oli elämäkokemus, empatiataito sekä herkkyyys havaita erilaisia asioita. Hänen mukaansa kokemuksen ja asiantuntijuuden kasvaessa taidot ja toiminta automatisoituvat, jolloin prosessoitava tieto ja prosessit eivät ole enää havaittavissa tie-

toisesti tai kontrolloitavissa, vaan toiminta on intuitiivista ja perustuu hiljaiseen tietoon. (Kajanto, Onnismaa & Toom 2008, 197.)

Intuitiota kuvattiin myös välittömänä oivalluksena. Intuitiota luonnehdittiin myös yhdistäväksi ja syvälliseksi, holistiseksi ajatteluksi, käsitykseksi ja päättelyksi sekä kyvyksi nähdä olennainen asiakkaan kokonaistilanteesta. (Kajanto, Onnismaa & Toom 2008, 193.)

Intuition kuunteleminen ja seuraaminen ohjauksessa on mielenkiintoista. Olen itse asioita ja tunnelmia herkästi aistiva ihminen, ja itsekasvuryhmässä heittäydyin ohjaajana aika useinkin intuition vietäväksi. Se toi mielenkiintoisen ulottuvuuden ohjaukseen, sillä en aina tiennyt mitä seuraavaksi välttämättä tapahtuu. Intuition käytössä minulle ohjaajana on kyse siitä, että luotan omaan sisäiseen tunteeseeni ja aisteihini, että jokin tilanne tai suunta palvelee ryhmääni. Tämä ei tarkoita sitä, että hyppelisin ohjatessani aiheesta toiseen täysin mieleni mukaan. Intuition seuraaminen vaatii tietoista läsnäoloa ja keskittymistä omaan tekemiseen ja ryhmään.

Esimerkkinä intuition käytöstä ryhmässä kertoo esimerkiksi se, että jos olin suunnitellut teettäväni jonkin tietyn harjoituksen, mutta aistinkin intuitiivisesti, että ryhmäläiset eivät ole valmiita tekemään harjoitusta saatoin vaihtaa suunnitelmaa. Tämä muutoshan ei ole ryhmälle näkyvä, jolloin se ei aiheuta myöskään turhaa sekaannusta. Tai jos ryhmä vaikutti kovin väsyneeltä, saatoin kysyä heiltä, että aistinko oikein, että olette väsyneitä? Ajattelen niin, että jos teetan ryhmällä harjoituksia joille he eivät ole vastaanottavaisia, niistä ei ole mitään hyötyä. Pyrin kuuntelemaan vaistoja ja ryhmää sen sijaan, että teettäisin jonkin harjoituksen siksi, että olin suunnitellut sen ohjelmaamme.

Intuition suhteen koin ryhmää ohjatessani syvemmin tilan jättämisen tärkeyden ohjauksessa, eli jos joku aihe tai asia alkoi ”viedä” ryhmää, etenimme yhdessä siihen suuntaan. Tämä on mielenkiintoinen tekijä ohjaajuudessa. Mielestäsi toinen pajaohjaaja kuvaa palautteessaan tätä aika osuvasti:

Pomppiva tyylisi toi välillä mieleen, että olitko miettinyt etukäteen, mitä kaikkea ryhmäkertaan sisältyy. Jos ryhmäkerran alussa aloitettiin jollain teemalla, niin siitä välillä aika paljon. Sinun persoonallasi tehtynä se ei haitannut. Sinun ääntäsi ja puhettasi on helppo kuunnella ja uskon, että se tuo sen kiinnostavan elementin toimintaasi. Tulee tunne, että sinulla on homma hallussa, vaikka ajatukset tulla tupsahtavat välillä aika spontaanisti”. (Työpajaohjaaja 2:n palaute.)

Jos ohjaaja poukkoilee jatkuvasti asiasta toiseen, on aina olemassa vaara, että eksytään tyystin alkuperäisestä aiheesta. En kuitenkaan usko, että sellainen olisi kovinkaan mahdollista, jos poukkoilu on ns. tietoista, intuition varassa tapahtuvaa. Ajattelen niin, että jos ohjaajana olemaan riittävän läsnä ryhmälle, niin asiat etenevät jo luonnostaankin oikeaan suuntaan, koska kuuntelen intuitiivisesti ryhmän tarpeita. Näkisinkin, että ryhmien ohjauksessa on ehkä liikaakin sellaista ajatusta, että asiat tulee tehdä kaavamaisesti jollain tietyllä tapaa tai tietyssä järjestyksessä. Näkisin että tärkeintä on, että tiedostan ohjaajana missä mennään.

5.11 Ajan ja tilan antaminen

Ohjaajana koin erittäin tärkeäksi, että nuorten muun työpajatoiminnan ohessa ryhmätämme muovautui paikka, missä heillä oli aikaa ja tilaa tulla kuulluksi ja nähdyksi juuri sellaisina yksilöinä kuin he olivat, ja että he saivat pysähtyä hetkeksi itsensä, oman kehon ja tunteidensa äärelle.

Koen että tässä ajassa vaikuttava jatkuva kiireen tuntu ja tehokkuuden ihannointi ovat vaikuttaneet moneen ihmiseen niin, ettei enää oikein jakseta keskittyä siihen kaikkein olennaisimpaan, eli omaan hyvinvointiin ja itseen. Olemme helposti joka paikalla muualla, paitsi läsnä itessämme. Ryhmämme sisältöjen kannalta pidin tärkeänä tekijänä kysyä, mitä ryhmäläiset kaipasivat ja tarvitsivat voidakseen paremmin itsensä ja toisten kanssa.

Nykyaikana painottuu paljon käsitys, että hoitamalla itseään mahdollisimman täydellisesti ulkoa käsin, ihminen tulee onnelliseksi. Onnellisuutta ja tyytyväisyyttä lisää varmasti se, että pitää huolta itsestään ja kunnostaan fyysisesti, mutta ajattelen niin, että perimmäinen syy itsensä huolehtimiseen tulisi olla rakkaus itseä kohtaan, joka ei käsitykseni mukaa voi syntyä ainoastaan ulkoa käsin, vaan ennen kaikkea oman itsen ja minuuden tuntemisesta. Useat ihmiset ovat nykyään henkisesti pahoinvoivia ja masentuneita. Myös ryhmämme nuorista osalla oli diagnosoitu masennus. Uskon että yleinen levoton ilmapiiri, median luomat ulkoiset paineet täydellisyyteen ja kiireen tuntu ovat yksi tekijä, mikä voi aiheuttaa kohtuutonta stressiä myös nuorille. Jo pelkästään rauhallinen yhdessäolo ja tekeminen saattaa olla monelle nuorelle harvinainen ja eheyttävä kokemus. Ryhmämme olemus ja sisällöt tukivatkin vahvasti läsnäolon, kuuntelemisen ja oman itsensä äärelle pysähtymisen tärkeyttä osana minäkuvan vahvistumista ja itsensä tuntemista.

Nykyisessä kiireisessä elämässä ja tietokoneitten äärellä usein unohdamme rentoutumisen ja kuinka tärkeää on olla vain tietoisena siitä että vain on. Ryhmä palautti jokaiselle viikottain mieleen, että on tärkeää pysähtyä olemaan ja kuulostelemaan mitä minulle oikeasti kuuluu. (Työpajaohjaajan 1:n palaute.)

Jos ihmisellä ei ole riittävästi aikaa, paikkaa tai tilaa olla rauhassa ja kuunnella itseään, ihminen alkaa pidemmän ajan kuluessa voida huonosti. Voidaksemme hyvin, tarvitsemme aikaa ja tilaa keskittyä kokonaisvaltaisesti itseemme ja omaan hyvinvointiimme: Ajatuksiimme, tunteisiimme ja kehoomme. Ihminen tarvitsee hiljaisuutta ja aikaa kuulakseen ja kuunnellakseen itseään.

Kiire ja kiireen tuntu näkyy ja tuntuu helposti myös ohjaajan työssä. Usein halutaan saada hetkessä tuloksia aikaan, mutta miksi? Nuorten kanssa ajan antaminen on ensiarvoisen tärkeää. Vaikka konkreettista aikaakaan ei aina olisi käytettävissä, yksi ohjaajan tärkeä taito on luoda ryhmäläiselle tunne, että käytettävissä on kaikki maailman aika. Jos ryhmäläisille saadaan välitettyä tunne, että ei ole minnekään kiire, synnytetään samalla kehoon ja mieleen tilaa, joka taas mahdollistaa oman ajattelun selkiytymistä, sekä antaa tunteille tilaa olla ja tulla helpommin näkyviin. Kun ryhmäläinen on tietoisempi tunteistaan, hän on myös kokonaisvaltaisesti tietoisempi itsestään. Kiireen tuntu ryhmätilanteessa mahdollistaa ainoastaan sen, että ihminen menee helposti enemmän lukkoon ja se, mitä ryhmäläisen sisällä oli mahdollisesti syntymässä jää valitettavan usein puolitiehen ja syntymättä, koska sille ei ollut aikaa.

Ohjaajana tunnistan itsessäni helposti tietynlaisen hätäilyn, ajatuksen siitä, ettemme muka ehdi käydä läpi tiettyjä asioita, mutta taikahan piilee juuri siinä, että ryhmälle tärkeät asiat ovat jo läsnä. Niille täytyy vaan osata antaa aikaa ja tilaa. Minusta on tärkeämpää käsitellä yhtä tiettyä ryhmälle tärkeää asiaa kaikessa rauhassa, kuin koettaa ehtiä käymään läpi monta muuta asiaa. Ohjaajan työssä vaaditaan malttia. Tunteet ovat asioita, joita ei voi aikatauluttaa, koska kyse on prosessista. Ryhmänohjauksessa on siis tärkeää tiedostaa, että asioilla on aina oma aikansa. Niitä ei voi jouduttaa siinä mielessä, sillä kyse on yksilöistä ryhmän sisällä, joista jokaisella on lisäksi vielä oma sisäinen rytmensä ja tapa käyttää aikaa ja prosessoida asioita.

Ohjaajan tehtävänä on antaa tilaa ryhmän sisäisille prosesseille. Ohjaaja voi antaa tilaa olemalla kärsivällinen ja toimimalla rauhallisesti. Ryhmän dynamiikan ja tunteiden muotoutuminen ottaa aikansa, eikä niitä kannata kiirehtiä. Ohjaajan tulisi huolehtia myös

siitä, että jokaisella ryhmän jäsenellä on mahdollisuuksia ja tilaa kertoa ja käsitellä omia tunteitaan ja ajatuksiaan. Jokaisella yksilöllä on oma aikataulunsa asioiden käsittelyyn, ja sille tulee osata antaa riittävästi aikaa. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 67.)

Aikaan liittyviä ulkoisia asioita joihin ohjaaja voi ja tuleekin vaikuttaa on se, että ryhmä alkaa ja päättyy ajallaan. Tämä luo osaltaan turvallisuutta ja selkeyttä ryhmän toimintaan. Lisäksi se kehittää kykyä ymmärtää aikaa. Ryhmässämme oli joitakin nuoria, joille oli hankalaa tulla tiettyyn aikaan paikalle tai olla ajoissa. Näkisin, että tämä liittyy osaltaan ihmisen sisäiseen rytmiin, mutta myös opittuun kykyyn hahmottaa aikaa. Jos nuoren elämässä ei ole ollut aikaan sidottuja rutiineja, esim. lounasaika ja nukku-
maanmeno aika, voi ajankäytön hallinnan kanssa tulla suuriakin vaikeuksia.

Ryhmää suunnitellessaan ohjaaja pystyy vaikuttamaan jokaisen kerran ajankäyttöön muokkaamalla suunnitelmaa sellaiseksi, että jos arvelee tai tietää jonkin harjoitteen vievän aikaa, tulee rakenne jättää sen verran väljäksi, että aikaa riittää kunkin asian käsittelyyn. Jos jokin aihe puhuttaa paljon, on ohjaajan tehtävänä osata rajata ajankäyttöä niin, ettei yksi asia tai ihminen saa kaikkea käytettävissä olevaa aikaa, vaan sen tulee jakaantua tasapuolisesti kaikille ryhmän jäsenille.

Tilasta puhuttaessa tulee myös huomioida, että fyysinen tila, mikä ryhmällä on käytössään, vaikuttaa myös osaltaan siihen, miten ryhmäläiset viihtyvät jaksavat keskittyä kulloiseenkin aiheeseen ja tekemiseen. On tärkeää että ryhmäläiset kokevat että heillä on oma fyysinen paikka ryhmässä. Toinen tärkeä tilaan liittyvä elementti on myös valaistus.

Ryhmässämme muutimme aina tapaamistamme varten tilan niin, että raivasimme pöydän ja tuolit sivuun, jolloin saimme tilaa liikkua, ja tila muuttui muutoinkin erinäköiseksi ja rennommaksi, kuin se oli nuorten päivittäisessä käytössä muussa työpajatoiminnassa. Valaistuksen muutin aina hieman himmeämmäksi, joka oli selkeä siirtymä muun tilassa tehtävän työn parista ryhmään. Istuimme ringissä, mistä ryhmäläiset saivat valita itse paikkansa. Usein istuimme jumppa-alustoilla, sillä tekemämme harjoitukset ja rentoutukset edellyttivät niitä. Ohjaajana pidin huolta siitä, että jokainen tuli nähdyksi piirissä ja näki myös toiset osallistujat. Jos joku halusi istua hieman etäämmällä, se oli ihan hyväksyttävää. Tärkeintä oli, että ryhmäläisillä oli miellyttävä olo.

Omalla alueella eli reviirillä, nähdään olevan suuri merkitys ryhmän jäsenelle. Esim. ryhmäläisen aloitusvaiheessa valitseman tuolin säilyminen jatkossakin hänen paikkaan huoneessa, osoittaa muiden hyväksyvän hänet ryhmän jäseneksi. Omasta paikasta hahmotetaan etäisyydet suhteessa tosiin, mistä syystä se tuntuu turvalliselta. Fyysistä etäisyyttä vaihtelemalla voidaan ilmaista myös halua tai haluttomuutta vuorovaikutukseen. (Jauhiainen & Eskola 1994, 113.)

Jokaisella ihmisellä on oma henkilökohtainen tilansa, jota tulee kunnioittaa. Jotkut istuvat mielellään kiinni toisessa, kun taas joku toinen voi kokea sen hyvinkin ahdistavaksi. Ohjaajan on tärkeää tiedostaa tilaan ja tilan käyttöön liittyvät asiat ja hänen tulee kunnioittaa jokaisen ryhmäläisen henkilökohtaista tilaa ja tilan tarvetta.

7. Lopuksi

Työni tarkoitus oli tutkia omaa ohjaajuuttani osana ryhmää ja käsitellä tekijöitä, jotka nousivat tärkeiksi ryhmänohjaajan työssä. Työni kautta heräsin ymmärtämään entistä selkeämmin oman ohjaajan työn ja siihen liittyvän tietojen ja taitojen merkityksen ryhmäläiselle. Siihen, kuinka suuri vaikutus ja vastuu ohjaajalla voi olla ryhmäläiselle syntyviin kokemuksiin ja sitä kautta hänen elämäänsä.

Aloittaessani ohjaamaan nuorten itsekasvuryhmää, olin ollut kolmen vuoden tauolla teatteri-ilmaisunohjaajan opinnoistani äitiys- ja hoitovapaalla. Ennen hoitovapaatani työskentelin nuorisokodissa ohjaajana. Minusta olikin mielenkiintoista pohtia jälkikäteen, että vaikuttiko tauko työelämästä ja äidiksi tuleminen omaan tapaan työskennellä ryhmänohjaajana ja miten se mahdollisesti ilmeni ohjaamassani ryhmässä. Omat havaintoni ja palautteissa saadut havainnot tukivat sitä tekijää, että uskalsin olla ohjaajana enemmän oma itseni joka suhteessa. Tauko työelämästä oli tuonut sisäistä varmuutta omaan tapaan tehdä työtäni. Ryhmän sisältöjä suunnitellessa huomasin myös oman iän ja kokemuksen tuoneen lisää varmuutta omaan ohjaukseeni, ja maltoin kuunnella itseäni ja intuitiotani paremmin. Myös kärsivällisyys, kyky kuunnella ja ajan antaminen nousivat vahvemmin esiin tavassani ohjata. Tein myös huomion, että kun on pitkään tauolla työelämästä ja löytääkin itsensä yllättäen ohjaamassa uutta ryhmää, ottaa aikansa, että tietyt omaan työhön liittyvät rutiinit taas löytyvät.

Tämä kokemus itsetuntemusryhmästä ja siitä kuinka nuoret ottivat sen hyvin vastaan, rohkaisi meitä jatkamaan samantyyppistä ryhmää. Syksystä 2015 asti meillä on ollut viikottain ”Hyvä minä”-ryhmä. Ryhmässä on samoja elementtejä kuin kevään ryhmässä. Aiheena mm. unelmat, toiveet, arvot, roolit, joka kerta on pieni

kehon virittäytyminen, venyttely tai jumppa ja lopuksi rentoutus.(Työpajaohjaaja 2:n palaute.)

Palautteiden ja oman tuntemukseni myötä koin vahvasti, että ryhmällämme ja sen sisällöillä oli ollut merkitystä nuorille ja olin onnistunut omassa ohjaajan tehtävässäni hyvin. Iloitsin myös siitä, että ryhmällämme oli ollut niin positiivinen vaikutus pajaohjaajiin, että he halusivat ottaa ryhmästäme mallia, ja luoda oman vastaavan ryhmätöinnön uusille pajanuorille.

Keskeisimpiä syitä, miksi halusin tutkia ja kirjoittaa opinnäytetyössäni ryhmän ohjaajuudesta, on oman kasvun, työhistorian ja henkilökohtaisen kokemuksen kautta nousut mielenkiinto ohjaajan työhön liittyvän laadun ja vaikutusmahdollisuuksien suuruudesta. Ohjaajana haluan antaa ryhmäläisille mahdollisimman paljon hyviä eväitä ja kokemuksia, jotka todella palvelevat heitä ja heidän kasvuaan.

Työssäni halusin kuvata ohjaamani ryhmän kautta mahdollisimman suorasti ja avoimesti niitä toiminta ja työtapoja sekä lähestymistapaa, joita ohjaajan työssäni käytän. Kuvata ja avata asioita, joiden olen aistinut olevan tärkeitä ja läsnä ryhmänohjauksessa. Kirjoittamalla auki ryhmän sisältöjä, ymmärsin myös paremmin omaa ammattietiikkaani, arvojeni ja näkökulmiani ohjaajana. Tutkimalla omaa tapaani ohjata, halusin tarkastella ja koota yhteen omaa ammatillista kehitystäni tai kehittymättömyyyttäni. Millaisia asioita olen mahdollisesti oppinut ja havainnut vuosien varrella, ja näkyvätkö ja miten ne näkyvät tavassani ohjata.

Halusin kirjoittaa ja tutkia ryhmän ohjaajuutta syvemmin myös siksi, että koin oman teatteri-ilmaisunohjaajan koulutuksen aikana, että näihin asioihin perehdyttiin liian vähän. Koin että painotus oli usein enemmän taiteen tekemisessä, kuin ryhmän toimintojen opettelussa ja tuntemisessa. Koska teatteri-ilmaisunohjaaja työskentelee usein ensisijaisesti erilaisten ryhmien kanssa, koen että ryhmän tuntemus ja ryhmänohjaajan taidot ovat perusedellytys tässä ammatissa. Tämä on mielestäni alue mihin teatteri-ilmaisunohjaajakoulutuksessa tulisikin syventyä enemmän.

Työni kautta koen saaneeni sanoitettua ääneen niitä asioita, miksi koen tärkeänä toimia teatteri-ilmaisunohjaajana ja ryhmien ohjaajana. Koin saavani lisävahvistusta ammattiminälleni teatteri-ilmaisun ohjaajana. Olen tiennyt olevani oikealla alalla, mutta olen kokenut, että liian usein ne oleelliset asiat, jotka tekevät teatteri-ilmaisunohjaajan työstä tärkeää, jäävät helposti kaikenlaisen ”hassuttelun, hauskuuden ja ilottelun” lei-

man alle. Itse koen että teatteri-ilmaisunohjaaja tekee tärkeää työtä ennen kaikkea tunnekasvatuksen, vuorovaikutuksen ja sosiaalisuuden parissa. Toivonkin työni voivan laajentaa käsityksiä teatteri-ilmaisunohjaajan ammatista ja sen suomista mahdollisuuksista, erityisesti koulun ja kasvatuksen alalla. Toivon myös, että työni herättäisi ajatuksia ja avaisi uusia näkökulmia ihmisille, jotka toimivat ohjaajuuden parissa tavalla tai toisella.

Mielenkiintoista on, että kirjoitusprosessini aikana sosiaaliseen mediaan alkoi tipahdella artikkeleita, missä puhuttiin tunnekasvatuksen lisäämisestä kouluopetukseen. Savolainen (2016)

http://yle.fi/uutiset/miksei_meille_koulu_opettanut_tata_nykylapset_oppivat_tunnistamaan_milta_toisesta_tuntuu/8751001.

Uutisvirrassa tuli vastaan myös Vantaan kaupungin kokeilu, jossa varhaiskasvatuksen puolelle oli palkattu taidepedagogeja. (Vantaan kaupunki (2016)

http://www.vantaa.fi/uutisia/varhaiskasvatus_ja_koulutus/101/0/123958.

Tulokset olivat positiivisia, ja kokeilua päätettiin jatkaa. Havaitsin myös artikkelin, missä puhuttiin kosketuksen merkityksestä hyvinvointiimme. Heikkinen (2016)

<http://www.hs.fi/tiede/a1460693140136?jako=7b33c7621fc68d6ce144e0a3d740b00c&ref=fb-share>. Voi olla että olin työni aiheen takia herkempi havaitsemaan nämä uutiset, mutta ne vahvistivat entisestään kokemustani, että olen tärkeiden asioiden äärellä ammatillisesti ja iloitsin, että tärkeänä pitämäni asiat saavat näkyvyyttä mediassa.

Kirjoitusprosessin aikana tulin myös tietoisemmaksi siitä, miten yhteiskuntamme on melko ulkoapäinohjautuva edelleen monilta osin, ja kuinka se näkyy myös tavassamme toimia kasvattajina, ohjaajina ja suhtautumisessamme myös ryhmien ohjaukseen. Tiedetyt perinteet ja tavat istuvat kulttuurissamme syvässä ja mahdolliset muutokset ajattelussa ja toiminnan saralla tapahtuvat aika hitaasti. Olisi mielenkiintoista tutkia, kuinka tämä syvässä istuva, mielestäni usein ehkä tiedostamaton ulkoapäin opittu tapa ja tyyli vaikuttaa siihen, kuinka ohjauksen ja opettamisen alalla työskentelevät ammattilaiset tekevät työtään. Mielestäni tulisikin keskustella ja tutkia enemmän opettajien ja ohjaajien arvopohjaa ja metodeita toteuttaen työtänsä. Tässä voisi olla hyvä jatkotutkimuksen aihe.

Oman kokemukseni perusteella uskallan väittää, että kokemukset ja tunteet ovat niitä asioita, jotka ohjaavat eniten toimintaamme. Niillä on suuri vaikutus hyvinvointiimme ja siksi niihin tulisi ryhmissäkin keskittyä entistä enemmän tiedon haalimisen sijaan. Koen

että nykyisellään meistä on tullut tavallaan tietomme vankeja. Meille jaetaan jatkuvasti tietoa eri kanavista ja laitteista ja luodaan kuvaa että meidän täytyy tietää jatkuvasti lisää. Maailma on hukkua tietoon, mutta mitä ihmettä me sillä tiedolla teemme, jos emme kykene käsittelemään sitä omassa itsessämme ja kokemusmaailmassamme? Pelkkä tieto itsessään on turhaa, jos sitä ei voi liittää elämään ja kokemuksiimme.

Rohkenen ennustaa, että tulevaisuudessa näihin asioihin tullaan heräämään entisestään. Uskon että kokemuksen kautta oppiminen ja tekeminen tulevat olemaan asioita, joihin aletaan kiinnittää entistä enemmän huomiota siitä yksinkertaisesta syystä, että me ihmiset olemme ennen kaikkea tuntevia ja ajattelevia olentoja, jotka ilmennämme omaa olemistamme kehollisesti tässä maailmassa. Minusta nyt on jo vahvasti aistittavissa, että ihmiset alkavat turtua ja väsyä jatkuvaan tietotulvaan ja tiedon käsittelyyn.

Olkoon lopputyöni eräänlainen tunteiden ja kokemuksellisen oppimisen ja ymmärtämisen hurraahuutoni ja antakoon se samalla vahvistuksen kokemuksen, tunteen ja intuitiion tärkeydelle, tässä tiedon täyttämässä maailmassa. Toivon, että työni kannustaa ihmisiä luottamaan enemmän tunteisiinsa ja intuitioonsa ja toimimaan niiden mukaan ohjaajina.

Ohjaajana haluan välittää työlläni viestin siitä, että mikäli ohjaajaa ohjaa työssään intohimo, aitous, vilpiton uteliaisuus ja lähimmäisenrakkaus, voivat tulokset olla hyvinkin vaikuttavia sekä yksilö, että ryhmätasolla. Kun työtä ohjaa rakkaus ja välittäminen, ei mikään voi oikeastaan epäonnistua. Luulen, että tässä on reilun viidenkymmenen sivun ydin. Yhdessä virkkeessä.

Lähteet

Aalto, Mikko 2002. Turvallinen ryhmä. Aseman lapset ry. Forssa.

Aarnio, Pentti & Vuorinen, Riitta 1991. Vuorovaikutus ja yhteistyö. Ryhmätyön opas. SKSK-Kustannus Oy. Jyväskylä: Gummerrus kirjapaino Oy.

Cacciatore, Raisa, Korteniemi-Poikela, Erja & Huovinen, Maarit 2008. Miten tuen lapsen ja nuoren itsetuntoa. Helsinki: WS Bookwell Oy.

Dunderfelt, Tony 2002. Seitsemän avainta hyviin henkilökemioihin. Dialogia Oy. Helsinki.

Dunderfelt, Tony 2008. Intuitio, sisäinen viisaus. Helsinki: Kotimaa-yhtiöt Oy/Kirjapaja

Enäkoski, Ritva. & Routasalo, Pirkko 1998. Kosketuksen voima. Kirjayhtymä Oy. Tampere

Eskola, Marjatta & Jauhiainen, Riitta 1994. Ryhmäilmiö. Juva: WSOY.

Furman, Erna 1998. Auta lasta kasvamaan. Alkuperäisteos Helping Young Children Grow, International University Press, 1987. Helsinki: Yliopistopaino.

Goleman, Daniel 1999, Tunneäly työelämässä. Kolmas painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Heikkinen, Kirsi 2016. Ihminen elää toisen kosketuksesta: Se kasvattaa ehjäksi ja sitoo satunnaiset seksikumppanit pariskunnaksi.

<http://www.hs.fi/tiede/a1460693140136?jako=7b33c7621fc68d6ce144e0a3d740b00c&ref=fb-share>. (Luettu 18.4. 2016)

Hellsten, Tommy. 1996. Ihminen tavattavissa. Helsinki: kirjapaja.

Ihanus, J. & Vuorinen, V. 2000. Tanssiterapiasta. Teoksessa Heikkilä, T., Paloheimo, L., Taipale, Ilkka. (Toim.) Mieli ja taide. Vantaa: Printway Oy, 79-90.

Ikäheimonen, Reijo & Vakkuri, Kai. 1999. TunneÄly. Tervettä järkeä. Jyväskylä. Posternet Oy.

Isokorpi, Tia & Viitanen, Päivi. 2001. Tunnevoimaa! Tampere. Kustannusosakeyhtiö Tammi.,

Kaukkila Veli ja Lehtonen Elisa. Toimittanut Mari Raatikainen. 2007. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle.

Niemistö, Raimo 1998. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.

Nurminen, Raija 2008. Intuitio ja hiljainen tieto hoitotyössä. Teoksessa: Kajanto, Anneli, Onnismäa, Jussi & Toom, Auli. (toim.) Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Kansanvalistusseura, 189

Ojala, Toini & Uutela, Antti 1993. Rakentava vuorovaikutus. Porvoo: WSOY.

Ojanen, Sinikka. 2006. Ohjauksesta oivallukseen. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus.

Puolimatka, Tapio 2004. Kasvatus, arvo ja tunteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Pylvänäinen, Päivi 1996. Tanssiterapiaa voidaan hyödyntää kuntoutuksessa. Kuntoutus 2, 11 - 20.

Rauhala, Lauri 1989. Ihmisen ykseys ja moninaisuus. Helsinki. Sairaanhoidajien koulutussäätiö.

Rauhala, Lauri 1990. Humanistinen Psykologia. Helsinki: Yliopistopaino.

Repo - Kaarento, Saara 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Kansanvalistusseura. Vantaa.

Savolainen, Laura 2016. Miksei meille kouluopettanut tätä? Nykylapset oppivat tunnistamaan miltä toisesta tuntuu.

http://yle.fi/uutiset/miksei_meille_koulu_opettanut_tata_nykylapset_oppivat_tunnistamaan_milta_toisesta_tuntuu/8751001 (luettu 30.3.2016)

Teatterikorkeakoulu & Anttila 2007, Autoetnograafinen tutkimus.

<http://www.xip.fi/tutkija/0406.html> (luettu 3.4.2016)

Työvalmennussäätiö Avitus a. Avitus. <http://www.avitus.net/> (luettu 15.2.2016)

Työvalmennussäätiö Avitus b. Luova startti -hanke.

<http://www.avitus.net/hankkeet/luova-paja-hanke.html> (luettu 15.2.2016)

Vehkalahti, Reetta. 2006. Leikkivä Teatteri. Opas teatteri-ilmaisun ohjaajalle. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Vantaan kaupunki, 2016. Vantaa vakinaistaa varhaiskasvatuksen taidepedagogitoiminnan. http://www.vantaa.fi/uutisia/varhaiskasvatus_ja_koulutus/101/0/123958. (Luettu 15.4.2016)

Varja, Mervi 1997. Muistoja työstä ja taistelusta. Naisnäyttelijän ruumis kulttuurin re-produktiotehtävissä. Teoksessa: Helka Mäkinen (toim.) Lihasta sanaksi. Tutkimuksia suomalaisesta teatterista. Helsingin Yliopiston yleisen kirjallisuustieteen ja estetiikan julkaisusarja n:o 2. Helsinki: Yliopistopaino.

Vilkka, Hanna 2006. Tutki ja havainnoi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Way, Brian 1967. Luova toiminta ja persoonallisuuden kehittäminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

LOPPUKYSELY RYHMÄLLE

19.5.2015

Hei! Olet osallistunut Avituksen Nuorten Luovalla Pajalla ohjaamaani Luova Itsekasvu-ryhmään kevään 2015 aikana. Tapaamiskertoja meillä on ollut yhteensä 12. Tapaamisemme ovat olleet kerran viikossa, ja kestäneet 1h 45min/kerta. Painopisteenä meillä on ollut omaan itseen ja toisiimme tutustuminen keskustelemalla, tekemällä erilaisia ilmaisharjoituksia yksin ja ryhmässä, sekä tutustua omaan kehoon erilaisten harjoitusten kautta. Oman itsen kuuntelu ja omien voimavarojen etsiminen ja löytäminen, on kulkenut punaisena lankana koko ryhmän ajan. Alla on lista kysymyksiä liittyen ryhmäämme ja sen toimintaan. Toivoisin, että vastaisit mahdollisimman monisanaisesti, kiitos.

Hyödynnän vastauksia lopputyössäni, mutta kenenkään nimiä ei mainita, joten ketään ei voi tunnistaa vastausten perusteella. Voit vapaasti kirjoittaa mitä haluat. Tärkeintä on, että vastaat juuri omien kokemusten ja tuntemusten mukaan. Kiitos!! ☺

t. Ohjaaja Virpi

1. Oliko sinulla alkuvaiheessa odotuksia ryhmän sisällöistä, eli mitä tulemme tekemään? Jos oli, vastasiko sisällöt ja toimintamme odotuksiasi?
2. Millaisina ja miten koit tapaamisemme? Tuntuivatko tekemämme harjoitukset sopivilta/vaikeilta? Yllättikö joku?
3. Tarjosivatko tapaamisemme kokemuksen, että tulit kuulluksi ja nähdyksi omana itsenäsi?
4. Saitko tekemistämme harjoituksista uusia kokemuksia, tuntemuksia ja/tai näkökulmia suhteessa itseesi? Kuvailisitko millaisia?
5. Ovatko jotkut harjoituksemme tai keskustelumme jääneet erityisesti mieleesi? Jos, niin kuvailisitko miten/miksi?

6. Häiritsikö sinua, että ryhmän koko vaihteli eri kerroilla?

7. Olisitko toivonut jotain muuta/lisää ryhmän sisältöihin?

8. Osallistuisitko tulevaisuudessa vastaavaan ryhmään, jos sellainen järjestettäisiin?

9. Millaista palautetta haluaisit antaa ohjaajalle? (Kaikenlainen palaute on arvokasta)

10. Voit vapaasti kommentoida tähän ryhmää ja tuntemuksiasi ja mainita jotain, jota en huomannut kenties kysyä.

Kiitos että osallistut ryhmään ihanana omana itsenäsi!! Mahtavaa tulevaisuutta ja ke-sää kaikille!!😊

t. Virpi

LUOVAN ITSEKASVURYHMÄN SÄHKÖPOSTIKYSELY TYÖPAJAOHJAAJILLE
20.1.2016

Hei arvon kollegat ja toverit!

Joskus ottaa aikaa, että asiat selkiintyvät, mutta viimein lähestyn teitä tämän opparini kanssa. Aihettani olen jo kirjoittanut ja pyöritellyt suuntaan jos toiseen, mutta viimeinkin "tutkimustehtäväni" on alkanut selkiintyä ja jäsentyä. Keskiössä on oma ohjaajuus ja ohjaaminen. Tutkin siis omaa ohjaajuuttani, jota sitten tarkastelen ja analysoin käyttämällä aineistona/pohjaten teillä ohjaamaani itsekasvuryhmää.

Toivoisin että kirjoittaisitte minulle ensin vapaasti fiiliksiä ja tunnelmia, muistikuvia (ei siis tarvitse olla mitään "hienoja ja harkittuja" lauseita) liittyen ryhmän sisältöihin, toimintaan ja ohjaukseeni. Eli kirjoittakaa jotakin kokonaisuudesta. Kiinnittäkää erityisesti huomiota, millainen tunne ja tunnelma/fiilis niistä jäänyt, koittakaa olla analysoimatta. Kun olette kirjoittaneet ensin fiilispohjalta, olisi kivaa kuulla hieman tarkemmin näkemyksiänne, koska teidän olitte monenlaisessa roolissa pienryhmässä: itse ohjaajina, mutta osallistujina myös ryhmän toimintaan.

Tässä joitakin tarkentavia kysymyksiä, mihin olisi kiva saada vastaus:

- Millaisia ajatuksia ja tuntemuksia tapani ohjata ja toimia ohjaajana teissä herätti?
- Oliko tavassani ohjata joku teille uutta, outoa, toimivaa, ei-toimivaa?
- Antoivatko ryhmän sisällöt ja ohjaukseni se teille ohjaajina mitään? toiko se kenties jotain uutta, nostattiko vanhaa, vai vaikuttiko mitenkään omaan ohjaajuuteenne ja tapaanne toimia ja työskennellä?
- Tukiko mielestänne tapani ohjata ryhmän sisältöjä ja tavoitteita? (Tavoitteen voisi mielestäni määritellä mm. sanoilla itsetuntemuksen lisääminen ja itsen voimaantuminen.)
- Millaisena koitte ryhmän sisällöt; olivatko ne teistä tärkeitä ottaen huomioon kohde-ryhmän eli nuoret ja jos, niin miksi?

Otan enemmän kuin kiitollisena teiltä kaikenlaisen palautteen vastaan. Jos tekee mieli mainita jotain, mitä en äkännyt kysyä, on sekin kullanarvoista! Saa ihan vapaasti kehua ja kritisoida. En loukkaanu, rehellisyys on tärkeintä! Se on ainoa asia, mikä vie eteenpäin!

Toivoisin saavani vastauksenne tietysti piakkoin, mutta laitatte ne sitten kun muilta töiltänne ehditte. Kiitos jo etukäteen!

Lämpimin Halauksin,

Virpi